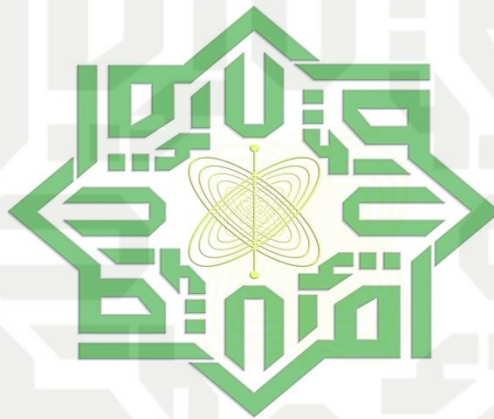




1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TIM VERIFIKASI DANA BERGULIR KABUPAREN KAMPAR

SKRIPSI



Oleh

TATI SASRINA
NIM. 11325202631

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAUM

1441 H / 2020 M

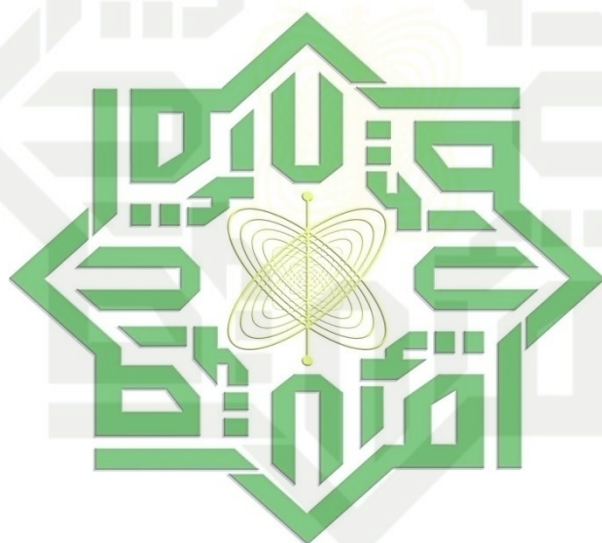
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TIM VERIFIKASI DANA BERGULIR KABUPAREN KAMPAR

SKRIPSI

*Skripsi Diajukan untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi
(SE)*



Oleh
TATI SASRINA
NIM. 11325202631

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
1441 H / 2020 M**



PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TIM VERIFIKASI DANA BERGULIR KABUPATEN KAMPAR*, yang ditulis oleh :

Nama : TATI SASRINA

NIM : 11325202631

Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada :

Hari / Tanggal : Senin, 16 Maret 2020

Waktu : 13.30 Wib

Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 20 Maret 2020 M

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua

Dr. Heri Sunandar, M.CL

Secretaris

Arthol Rinaldi, S.E., M.EC

Penguji I

Dr. Zainal Arifin, Ma

Penguji II

Bambang Hermanto, M.Ag

Mengetahui :

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag

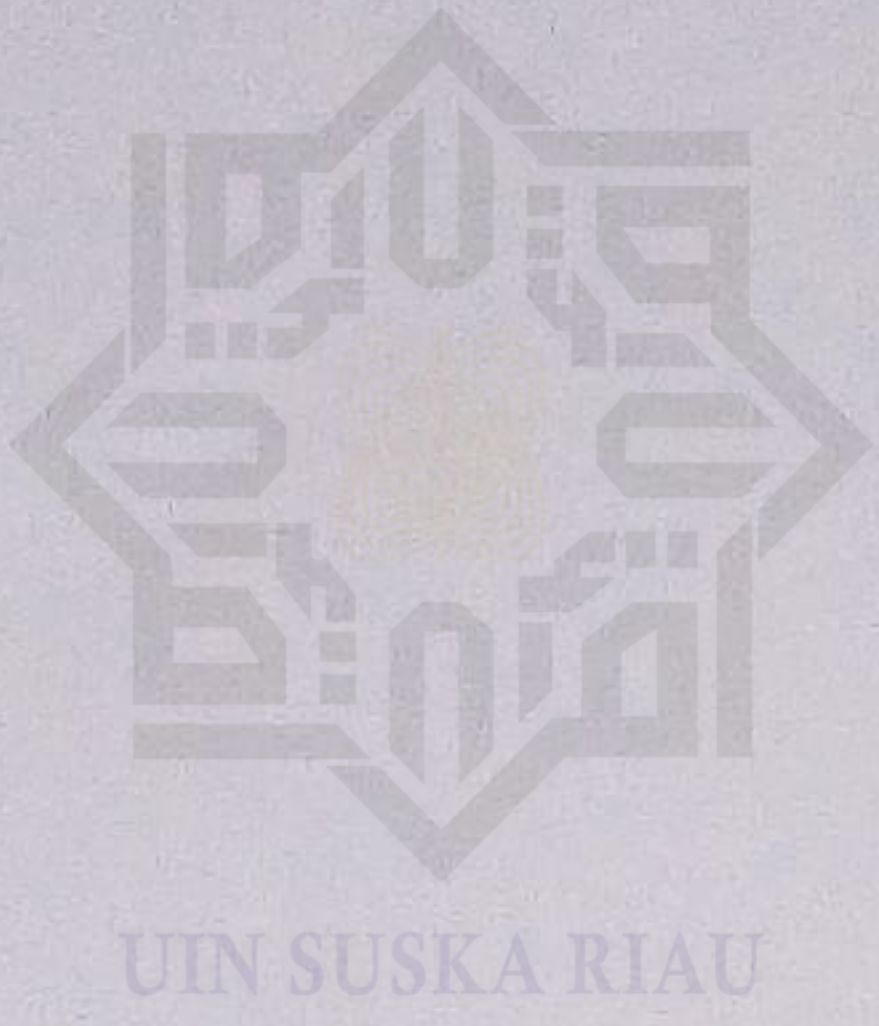
NIP. 19580712 198603 1 005

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul : **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TIM VERIFIKASI DANA BERGULIR KABUPATEN KAMPAR** yang ditulis oleh

Nama : TATI SASRINA

NIM : 11325202631

Program Studi : Ekonomi Islam

Dapat diterima dan disetujui untuk diajukan dalam Sidang Munaqosah Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 3 februari 2020

Pembimbing Skripsi

Budi Azwar, S.E., M.S.Ec

NIP. 19800104 200801 1 005

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Dalam dunia bisnis, karyawan dituntut menciptakan kinerja yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Keberadaan sumberdaya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting sekali, karena karyawan merupakan pelaksana pekerjaan dan yang menjalankan aktifitas perusahaan, sehingga bisa memberikan hasil yang maksimal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar. Dimana indikator Variabel Kompensasi (X) di penelitian ini adalah Gaji, Tunjangan, Insentif, dan Fasilitas. Sedangkan Indikator Variabel Kinerja (Y) dalam penelitian ini adalah Tujuan, Motif, Sarana, Kompetensi, Kesempatan, Standart dan umpan balik. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar yang berjumlah 26 orang. Penulis menggunakan analisis data dengan Metode Deskriptif dan Analisis yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Korelasi dan Analisis Regresi Linear Sederhana.

Data-data yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS Versi 19 menghasilkan pengukuran gejala pusat maupun sejenis data lainnya dalam menganalisis data deskriptif dan persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 12.870 + 0,930X$ yang artinya jika tidak ada kenaikan dari Variabel Kompensasi (X) maka nilai Variabel Kinerja (Y) adalah 12.870. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar berdasarkan hasil analisis deskriptif frekuensi Kinerja (x), dengan $n=26$ sampel, F_{Max} 34.00, F_{Min} 21.00 menghasilkan R sebesar 13.00, Sum 731.00, dengan X sebesar 28.1154, dengan σ_{n-1} atau S 3,73445 dan dengan σ^2 atau $\sigma^2 n$ 13,946. Sedangkan frekuensi Kompensasi (f) dengan n yang sama, F_{Max} 20.00, F_{Min} 12.00 menghasilkan R sebesar 8.00, Sum 426,00 dengan X sebesar 16,3846, dengan σ_{n-1} atau S 2,96752 dan dengan σ^2 atau $\sigma^2 n$ 8,806. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi r hitung adalah 0.739 Hal ini menunjukkan korelasi yang sangat kuat antara Variabel X dan Variabel Y.

Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi adalah sebesar $0.547 = 54.70\%$ dan sisanya sebesar 45.30% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi dan Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

. Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat, nikmat dan hidayahnya sehingga skripsi yang berjudul : “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar” dapat diselsaikan. Shalawat dan Salam penulis kirimkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam jahiliyah kepada alam yang penuh dengan cahaya iman dan ilmu pengetahuan

Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Jurusan Eknomi Islam Fakultas Syari’ah dan Hukum di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kashim RIAU. Penulis menyadari sepenuhnya dalam pembuatan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan, sehingga masih jau dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat iharapkan untuk perbaikan dan penambahan pengetahuan bagi penulis sehingga tugas yang diberikan akan menjadi lebih sempurna.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis menyadari tidak terlepas dari dukungan dan bantuan yang telah memberikan uluran tangan dan kemurahan hati kepada penulis. Pada kesempatan ini penulis ingin memberikan persembahan dengan penuh hormat, pernyataan dengan penuh terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibunda tercinta nankanduong Nurdiana, Almarhum Ayahanda tersayang Idris, Suami terkasih Rikal, S.T serta seluruh keluarga (Uwuo H. Hendri, Anga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Yulpendri S.Pd, Uni Riya Helmawati, S.Pd, Akak Yunisro Aini, A.Ma.Kep, My Akak Rika Haryani S.Pd, Kak Elvi Tuti Nurhayati, S.Pd, kak Aida, S.Keb, Devi Afrika, Abang Johan Mendrofa, Udo Rio Putra S.E, My Adiok Ningsih Susilawati, dan si Bungsu Anisa Zahra) yang tidak pernah bosan-bosannya berkorban dan berjung penuh untuk penulis demi mengenyam Pendidikan sejauh ini hingga terselesainya tugas akhir ini.

2. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag., M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru beserta staf-stafnya.
3. Dr. Hajar, MA selaku Dekan, beserta WD I: Dr. Heri Sunandar, M.CL, WD II: Dr. Wahidin, M.A, dan WD III: Dr. Maghfirah, M.A Fakultas Syariah dan Hukum.
4. Bapak Syahpawi, S.Ag., M. SH selaku Ketua Jurusan.
5. Bapak Syamsurizal, S.E.,M.Sc selaku Sekertaris jurusan.
6. Bapak Budi Azwar, S.E.,M. Ec selaku Dosen Pembimbing Penulis.
7. Bapak Zainal Arifin, Ma Bapak Bambang Hermanto, M.Ag, beserta Bapak Afdhol Rinaldi, S.E., M.Ec selaku penguji penulis dalam ujian Munaqasah.
8. Bapak Sudiarto, S.E., M.E selaku Kabag Adm Perekomian Setda Kampar.
9. Bapak Pimpinan Perpustakaan UIN SUSKA Pekanbaru serta seluruh karyawan dan karyawan yang telah memberikan fasilitas buku-buku untuk penyelesaian penulisan skripsi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Muhammad Megi, S.E, Tarmizi Taher, S.E, Ahmad Saleh, S.H, Evi Dayani Lubis, Muhammad Hendri, Riska Yuliani, Tengku Yuslimuddin, S.E, Nida Rafni A.Ma, Ak, Sestrina Putri, Sabrina Aisyah Zoelipa, Riri Sri Ranri, Suklia Ningsih, Supri Siregar, Taufik Hidayat, dan teman maain dan teman sekolah lainnya yang tidak bisa penulis tulis semuanya. Makasih atas motivasi seta dorongan semangat penuh hingga saat ini.

Akhir kata semoga bimbingan dan petunjuk serta budi baik yang diberikan kepada penulismendapat berkah dari Allah SWT. Skripsi ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan

Selain itu semua saran dan kritikan yang membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini, sangat penulis harapkan dan akan penulis terima dengan tangan terbuka. Mudah-mudahan semua bantuan yang telah diberikan mendapat balasan dari Allah SWT, *Amin ya Rabbal' Alamin*.

Pekanbaru, 20 Maret 2020

Penulis

TATI SASRINA
NIM: 11325202631



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK

PERNYATAAN

I.	KATA PENGANTAR.....	i
II.	DAFTAR ISI.....	iv
III.	DAFTAR TABEL	vii
IV.	DAFTAR GAMBAR.....	ix

BAB I : PENDAHULUAN

1.1.	LATAR BELAKANG PENELITIAN	1
1.2.	BATASAN MASALAH	15
1.3.	RUMUSAN MASALAH.....	15
1.4.	TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	15
1.4.1	TUJUAN PENELITIAN.....	15
1.4.2	MANFAAT PENELITIAN	16
1.5.	PENELITIAN TERDAHULU	17
1.6.	METODE PENELITIAN	18
1.6.1	OBJEK PENELITIAN.....	18
1.6.2	POPULASI DAN SAMPEL.....	18
1.6.3	TEKNIK PENGUMPULAN SAMPEL	19
1.6.4	JENIS DAN SUMBER DATA	19
1.6.5	TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	20
1.6.6	IDENTIFIKASI DAN OPERASIONAL VARIABEL	21
1.6.7	ANALISA DATA.....	23
1.7.	SISTEMATIKA PENULISAN	26

BAB II : GAMBARAN UMUM TIM VERIFIKASI DANA BERGULIR KABUPATEN KAMPAR

2.1	Sejarah Singkat Dana Bergulir Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar	28
2.2	Perjanjian Kerja Sama antara Pemerintah Daerah	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Kabupaten Kampar dengan Bank PD.BPR	
	Sarimadu	29
2.3	Tugas dan fungsi Tim Verifikasi Dana Bergulir	
	Kabupaten Kampar	32
2.4	Logo, Visi,Misi, dan Motto Dana Bergulir Pemerintahan	
	Daerah Kabupaten Kampar	34
2.5	Aktivitas Dana Bergulir Pemerintahan Daerah Kampar	35
2.6	Struktur Organisasi Tim Verifikasi Dana Bergulir	
	Kabupaten Kampar	38
BAB III : TELAAH PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN		
3.1.	TELAAH PUSTAKA	45
3.1.1.	Pengertian Kompensasi	45
	3.1.1.1 Indikator Kompensasi.....	47
	3.1.1.2. Jenis-jenis Kompensasi	50
	3.1.1.3. Tujuan Pemberian Kompensasi	53
	3.1.1.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi	57
3.1.2.	Pengertian Kinerja	63
	3.1.2.1. Tujuan Manajemen Kinerja dan Penilaian	
	Kinerja.....	65
	3.1.2.2. Indikator Kinerja	68
	3.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	72
	3.1.3. Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja	73
3.2.	HIPOTESIS	74
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1.	HASIL PENELITIAN	75
4.1.1.	Identifikas Responden	75
	4.1.1.1 Responden Berdasarkan Umur	75
	4.1.1.2 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	76
	4.1.1.3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	77

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian Kompensasi.....	78
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian Kinerja	82
4.1.4 Uji Instrumen Statistik Deskriptif.....	91
4.1.5 Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas	94
4.1.5.1 Uji Validitas.....	94
4.1.5.2 Uji Reliabilitas	96
4.1.6 Uji Normalitas	97
4.1.6.1 Uji Normalitas dengan Grafik Histogram	97
4.1.6.2 Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot.....	97
4.1.6.3 Uji Normalitas dengan Heteroskedastisitas.....	98
4.2. PEMBAHASAN	99
4.2.1 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Analisis Korelasi	99
4.2.1.1 Uji Hipotesis Analisis Korelasi	101
4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar ...	101
4.2.2.1 Hasil SPSS versi 19.00 Analisis Deskriptif data berkelompok Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar.....	101
4.2.2.1 Hasil SPSS versi 19.00 Analisis Regresi data berkelompok Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar.....	104
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. KESIMPULAN.....	110
5.2. SARAN	112
DAFTAR PUSTAKA	
BIOGRAFI PENULIS	
LAMPIRAN	



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Perkembangan Jumlah Kompensasi Pada Karyawan Tim Verifikasi Dana Berulir Kabupaten Kampar Tahun 2015 s/d 2019	10
1.2 Data Kinerja Karyawan Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar Kurun Waktu 5 (Lima) Tahun Terakhir 2015 s/d 2019	12
1.3 Data Jumlah Dana yang disalurkan dan Dana yang Tertagih oleh Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupate Kampar Kurun Waktu 5 (Lima) Tahun Terakhir 2015 s/d 2019	14
1.4 Penelitian Terdahulu	17
1.5 Identifikasi dan Operasionalisasi Variaabel	22
1.6 Penafsiran terhadap koefisien korelasi	25
4.1. Umur Responden pada Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar tahun 2015 s/d 2019	76
4.2. Pendidikan Responden pada Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar tahun 2015 s/d 2019	77
4.3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja pada Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar tahun 2015 s/d 2019	78
4.4. Tanggapan Responden tentang Gaji Pokok pada Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar tahun 2015 s/d 2019	79
4.5. Tanggapan Responden tentang Pemberian Tunjangan pada Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar tahun 2015 s/d 2019	80
4.6. Tanggapan Responden tentang Insentif pada Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar tahun 2015 s/d 2019	81

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4.7.	Tanggapan Responden tentang Peemberian Fasilitas pada Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar tahun 2015 s/d 2019.....	82
4.8.	Tanggapan Responden tentang Tujuan Perusahaan yang telah Tercapai sebagaimana mestinya	83
4.9.	Tanggapan Responden tentang Motif (dorongan) yang diberikan perusahaan kepada Karyawan.....	84
4.10.	Tanggapan Responden tentang Sarana yang Diberikan perusahaan kepada Karyawan.....	85
4.11.	Tanggapan Responden tentang Kompetensi yang dimiliki Karyawan.....	87
4.12.	Tanggapan Responden tentang Kesempatan Bagi Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja	88
4.13.	Tanggapan Responden tentang Standart Kinerja perusahaan bagi Karyawan.....	89
4.14.	Tanggapan Responden tentang Umpan Balik bagi Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja	90
4.1.4.1	Rumus Mean dalam Uji Instrumen Statistik Deskriptif.....	91
4.1.4.2	Rumus Median dalam Uji Instrumen Statistik Deskriptif.....	92
4.1.4.5	Rumus Standart Deviasi dalam Uji Instrumen Statistik Deskriptif.....	93
4.15	Hasil Uji Validasi Data Instrumen.....	95

4.16 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	96
4.2.1 Hasil Correlations Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Analisis Korelasi.....	100
4.2.2.1 Hasil SPSS versi 19.00 Analisis Deskriptif Data berkelompok Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar.....	102
4.2.2.2 Hasil SPSS versi 19.00 Analisis Regresi Data Berkelompok Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar.....	104

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Halaman
2.4. Logo Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar.....	34
2.6. Struktur Organisasi Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar.....	38
4.1.5.1 Grafik Histogram.....	97
4.1.5.2 Normal P-P Plot.....	98
4.1.5.3 Normal Heteroskedastistik.....	99

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam dunia bisnis, karyawan dituntut menciptakan kinerja yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya faktor yang penting adalah faktor sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai memanfaatkan sumber-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pada perkembangan dan kemajuan diberbagai bidang selalu mengedepankan efektivitas kinerja para karyawan yang dapat menggerakkan sekaligus menjalankan roda bagi perusahaan. Perubahan demi perubahan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan selalu menjadi fokus utama dalam meningkatkan pelayanan prima bagi masyarakat, hal ini dipandang penting guna meningkatkan kinerja para karyawan.

Kemajuan efektivitas kinerja karyawan dalam memajukan perusahaan, dapat dilihat pada berbagai kegiatan yang diikuti oleh setiap karyawan. Terciptanya efektivitas kinerja yang baik diharapkan mampu untuk dapat menjamin percepatan, kelancaran, pelayanan terhadap masyarakat secara baik dan tepat. Tujuan utama dari perkembangan pelayanan tersebut melalui efektivitas kinerja karyawan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adalah bagaimana upaya suatu perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dengan kualitas pelayanan yang baik dan tepat. Hal ini berkaitan dengan ayat An-nahl : 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya:” Barang siapa yang mengerjakan amal soleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”

Maksud dalam Al-Qur’an surat An-Nahl ayat 97 yang isi nya di dalam dunia kerja seseorang karyawan harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

Selain itu QS. Attaubah ayat 105 juga menerangkan hal yang sama, sebagaimana bunyinya adalah :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Efektifitas adalah cara, langkah dan metode yang paling tepat dalam rangka proses pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Ketetapan tentang penetapan cara, langkah-langkah dan metode tersebut diukur dari segi kehematan waktu biaya dan tenaga, selanjutnya harus memberikan manfaat yang sebenarnya kepada pihak-pihak yang ikut menetapkan manfaat kepada pihak-pihak yang ikut menetapkan pencapaian tujuan yang telah ditentukan bersama.

Kompensasi merupakan suatu pengukuran terhadap penyelesaian suatu pekerjaan tertentu suatu pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, berhasil atau tidaknya pekerjaan ini dilakukan. Kompensasi ialah suatu balasan kerja dalam organisasi yang bertujuan agar pelaksanaan kerja memiliki hasil yang tepat dan sesuai dalam pencapaian hasil optimal dan maksimalnya suatu pekerjaan.¹

Kompensasi yang maksimal tentunya diperoleh dari kinerja setiap karyawan yang mengerjakan pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu. Sehingga kinerja sebagai suatu hal yang akan tampak, dimana individu dalam mencapai tujuan organisasinya.

Jadi, dapat disimpulkan Kompensasi Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang dengan metode yang tepat sebagai hasil prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan guna untuk mencapai tujuannya.

Hal ini berkaitan dengan Al-Qur'an Surat Al-Muddasir ayat 38 :

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ

¹Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja* ,(Bandung : Alfabeta, 2013) hlm. 2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya : “ *Setiap orang bertanggung jawab atas apa yang telah dilakukannya.*”

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap karyawan apabila di beri suatu pekerjaan harus bertanggung jawab, tidak lalai dalam melayani pelanggan serta harus tepat waktu agar pelanggan puas dengan apa yang telah di kerjakan oleh karyawan.

Pengertian Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profitoriented* dan *non profitoriented* yang dihasilkan selama satu priode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan konstribusi ekonomi. tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan konstribusi ekonomi.²

Pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika induvidu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam

²Julainsyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen*, (Jakarta : Kencana, 2013) hlm. 271

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Sebernarnya, karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur.³

Namun, apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kinerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.

Sebagaimana yang tercantum dalam QS. Al-Kahfi ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Artinya : “Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.”

Dalam QS. Al-Zalzalah ayat 7-8 juga dijelaskan hal yang sama. Dimana ayatnya berbunyi :

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ﴿٧﴾ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ﴿٨﴾

³Veithzal Rivai, *Sistem yang tepan untuk menilai kinerja karyawan*, (Jakarta : PT RajaGrafindo 2008), hlm.13

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya : *''Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula''*

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, secara dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat individu. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi maupun atau suatu lembaga dalam mencapai efektifitas yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Pengembangan karyawan untuk mendiskusikan cara meningkatkan hasil kanerja. Hal-hal yang dibicarakan menyangkut suatu pengujian kekuatan, kelemahan karyawan dan bagaimana upaya perbaikan itu dilakukan. Manfaat peningkatan kinerja dan pengembangan hubungan menjadikan karyawan mendapatkan keterampilan yang penting dan kompetensi yang digunakan untuk memperbaiki kinerja mereka dan mengembangkan karier.

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan maupun didalam organisasi memegang peranan yang sangat penting sekali, karena karyawan pelaksana pekerjaan dan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan. Potensi sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan haruslah dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga bisa memberikan hasil yang maksimal.⁴

Sumber daya manusia sangat erat hubungannya dengan perusahaan. Sumber daya manusia yang merupakan harta terpenting yang harus dimiliki perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan aset yang tidak kalah penting, dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya. Tanpa adanya karyawan dalam perusahaan tersebut, maka perusahaan tidak akan bisa berkembang.⁵

Antara perusahaan dengan karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana perusahaan dan karyawan tersebut ialah saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan para karyawan untuk mencapai tujuan utamanya. Sedangkan karyawan membutuhkan imbalan atau balas jasa dari hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan untuk membantu memenuhi kebutuhan sebagai makhluk hidup baik fisik maupun non fisik, seperti kebutuhan tempat tinggal, kebutuhan makan, sandang, hiburan, gaya hidup dan sebagainya.

Jadi, sudah sewajarnya bila suatu perusahaan memberi balas jasa berupa kompensasi terhadap karyawannya. Dan karyawanpun sudah seharusnya memberikan semua kemampuan kinerja terbaiknya terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Kompensasi yang perusahaan berikan haruslah sebanding dengan apa yang diberikan karyawan tersebut, karena itu perusahaan harus bisa bersikap adil kepada semua karyawannya.

⁴ *Ibid.*, hlm.21

⁵ Julainsyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen*, (Jakarta : Kencana,2013) hlm. 278

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Program kompensasi sangat penting bagi seorang karyawan itu sendiri, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, maka prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan justru akan menurun.

Atas dasar tersebut, maka proses peningkatan kinerja karyawan banyak sekali dipengaruhi oleh kompensasi yang berupa gaji, tunjangan, fasilitas dan insentif. Kompensasi menunjukkan bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan diukur berdasarkan penilaian pimpinan dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan (kuantitas kerja) yang biasa disebut dengan *Input* kerja, mutu pekerjaan yang diselesaikan (kualitas kerja) yang biasa disebut dengan *Output* kerja, dan ketepatan waktu kerja (efisiensi) yang diselesaikan yang biasanya juga disebut dengan *Outcome*.

Di sisi lain, pihak perusahaan juga menetapkan standar tertentu mengenai besaran kompensasi yang layak diterima oleh karyawan, dipertimbangkan sesuai dengan beban dan tanggung jawab setiap karyawan, serta kinerjanya dalam melaksanakan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

amanat tersebut. Sehingga para karyawan dapat memberikan prestasi terbaiknya untuk meningkatkan perusahaan tersebut.⁶

Karena itu, perusahaan dalam melakukan pemberian kompensasi harus melibatkan seluruh komponen yang mempunyai kepentingan, yaitu perusahaan, karyawan dan pemerintah. Dengan adanya pihak yang berkepentingan, maka perlu diterapkan sebuah manajemen kompensasi yang dapat menjembatani kepentingan pihak-pihak yang terkait.

Pada tahun 1997 Indonesia dilanda krisis moneter, semenjak itu sampai sekarang kondisi ekonomipun masih belum juga pulih. Berbagai upaya Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah untuk memulihkan perekonomian Bangsa Indonesia. Pada Pemerintah Daerah khususnya Pemerintah Kabupaten Kampar melakukan salah satu upaya untuk meningkatkan ekonomi masyarakatnya dari krisis ekonomi yang melanda yang disebut dengan Program Ekonomi Kerakyatan.

Dengan adanya program ekonomi kerakyatan ini diharapkan dapat memberdayakan masyarakat dalam memanfaatkan sumber daya alam yang ada sehingga bergerak sektor riil, yang ada pada giliran bergerak roda perekonomian di suatu daerah.⁷

Dalam mengimplementasikan program ekonomi yang berbasis kerakyatan ini, Pemerintah Kabupaten Kampar pada tahun 2002 telah mengalokasikan Dana Bergulir

⁶ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja*, (Bandung : Alfabeta, 2013) hlm. 10

⁷ Bupati Kampar, *Petunjuk Pelaksanaan Dana Bergulir Program Ekonomi Kerakyatan Kabupaten Kampar* (Bangkinang;2013), hlm.1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(*revolving fund*) pada APBD Kabupaten Kampar guna digulirkan pada masyarakat melalui lembaga keuangan yaitu PD. BPR Sarimadu. Mereka bekerja sama dengan pembagian bagi hasil sebesar 9% bagi setiap peminjam dana.

Pada Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar, merupakan perusahaan yang bergerak pada sektor Pertanian, Perindustrian, Perdagangan, Jasa dan Koperasi pada sektor usaha mikro (Kecil) baik perorangan, berkelompok, maupun badan usaha yang berbadan hukum. Dimana rata-rata tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan pertahunnya mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.

Untuk lebih jelasnya perkembangan kompensasi pada Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar dari tahun 2012 s/d tahun 2016 dapat dilihat dari tabel berikut ini :

TABEL. 1.1

Perkembangan Jumlah Kompensasi pada Karyawan Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar Tahun 2015 s/d 2019
(Dalam Ribuan Rupiah)

Tahun	Jumlah Karyawan	Kompensasi			Total Kompensasi	Rata-rata Kompensasi Karyawan per tahun
		Total Gaji Pokok	Total Tunjangan	Total Insentif		
2015	24	2.139.913	2.234.913	251.944	4.626.770	67.055
2016	24	2.377.678	2.483.236	279.937	5.140.851	80.326

2017	26	2.181.546	2.517.437	273.268	4.972.251	87.232
2018	26	2.337.973	2.701.816	296.032	5.335.821	91.997
2019	26	2.518.291	2.886.496	342.296	5.747.083	92.695

Sumber: Bank PD Sarimadu Dana Bergulir Kabupaten Kampar

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui selama 5 tahun terakhir jumlah rata-rata pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar mengalami peningkatan dimana tahun 2015 jumlah kompensasinya yang diberikan sebesar Rp. 4.626.770.000,- dengan rata-rata kompensasi yang diberikan karyawan per tahun sebesar Rp. 67.055.000,- dan pada tahun 2016 jumlah kompensasinya yang diberikan meningkat menjadi Rp. 5.140.851.000,- dengan rata-rata kompensasi yang diberikan karyawan per tahun sebesar Rp. 80.326.000,- selanjutnya pada tahun 2017 jumlah kompensasinya yang diberikan menurun sebesar Rp. 4.972.251.000,- dengan rata-rata kompensasi yang diberikan karyawan per tahun Rp. 87.232.000,- dan pada tahun 2018 jumlah kompensasi kembali mengalami peninngkatan menjadi sebesar Rp. 5.335.821.000,- dengan rata-rata kompensasi karyawan per tahun Rp. 91.997.000,- dan pada tahun 2019 jumlah kompensasi yang dikeluarkan perusahaan sebesar Rp. 5.747.083.000,- dengan rata-rata kompensasi karyawan pertahun sebesar Rp. 92695.000,-.

Dilihat dari beberapa kinerja karyawan Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar yang berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan, karyawan sebagai operator jasa penyaluran dana dan penagihan dana kembali kepada para

nasabah. Para karyawan selalu diminta untuk meningkatkan kinerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Data kinerja Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar dalam kurun waktu 5 (Lima) tahun terakhir dari tahun 2015 s/d tahun 2019 dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini :

TABEL. 1.2

Data KinerjaKaryawan Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar

Kurun waktu 5 (Lima) Tahun terakhir 2015 s/d 2019

No	Kelompok	Tahun					Keterangan
		2015	2016	2017	2018	2019	
1.	<i>Pertanian</i> Faktor Prestasi : Kualitas Kuantitas Keandalan Sikap Prestasi	B B C B B	B B B B B	B B C C B	B B C B B	B B B B B	Tetap Normal Meningkat Berubah Tetap
2.	<i>Peternakan dan Kesehatan Hewan</i> Faktor Prestasi : Kualitas Kuantitas Keandalan Sikap Prestasi	B B B B B	B B B C B	B B B B B	B B B B B	B B B B B	Tetap Tetap Normal Meningkat Normal
3.	<i>Perkebunan</i> Faktor Prestasi : Kualitas Kuantitas Keandalan Sikap Prestasi	B C C C C	B B B C B	B B C C C	B B C B B	B B C B B	Tetap Meningkat Menurun Meningkat Meningkat

4.	<i>Perikanan</i> Faktor Prestasi : Kualitas Kuantitas Keandalan Sikap Prestasi	B B C C C	B B B C B	B B C C C	B B B C B	B B C B B	Tetap Tetap Menurun Meningkat Meningkat
5.	<i>Penyaluran Pertahanan dan Ketahanan Pangan</i> Faktor Prestasi : Kualitas Kuantitas Keandalan Sikap Prestasi	B B B C B	B B B B B	B B B C B	B B B B B	B B B B B	Tetap Tetap Tetap Meningkat Tetap
6.	<i>Perindustrian dan Perdagangan</i> Faktor Prestasi : Kualitas Kuantitas Keandalan Sikap Prestasi	B B B B B	B B C C B	B B B C B	B B B B B	B B B B B	Normal Tetap Meningkat Meningkat Tetap
7.	<i>Koperasi dan UKM</i> Faktor Prestasi : Kualitas Kuantitas Keandalan Sikap Prestasi	B B C B B	B B C C B	B B C B B	B B C C B	B B B B B	Tetap Tetap Meningkat Berubah Tetap

Sumber : Bank PD Sarimadu Dana Bergulir Kabupaten Kampar

Berdasarkan tabel diatas, Kinerja kelompok Pertanian dalam Tim Verivikasi

Dana Bergulir Kabupaten Kampar dalam kurun 5 tahun prestasinya Baik, meski pada tahun 2015, 2018 dan tahun 2017 keandalan dan sikap karyawannya Cukup Baik.

Selain itu, bisa kita lihat bahwasananya pada kelompok Peternakan dan Kesehatan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hewan Kinerjanga Baik, prestasinyaapun Baik. Meski ada sikap karyawannya yang Cukup Baik pada tahun 2016. Begitupun seterusnya.

TABEL. 1.3

Data Jumlah Dana yang disalurkan dan Dana yang tertagih oleh Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar Kurun waktu 5 tahun tertakhir 2015 s/d 2019

Tahun	Dana yang disalurkan	Dana yang tertagih
2015	2.708.830.213,94	400.000.000,00
2016	2,982.686.627,26	586.368.970,00
2017	3.172.900.207,10	566.200.680,00
2018	3.286.876.268,36	650.490.040,00
2019	3.462.868.007,52	690.400.000,00

Sumber : Bank PD Sarimadu Dana Bergulir Kabupaten Kampar

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa setiap tahunnya pencairan dana dan penagihan dana yang dilakukan oleh Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar mengalami peningkatan terus menerus, terkecuali pada tahun 2017 yang menurun dari tahun 2016. Maka apabila sistem kompensasi sudah diberikan dan hasilnya bagus, otomatis karyawan akan bersungguh-sungguh dalam meningkatkan kinerjanya. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dikerjakannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang diberi judul : **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TIM VERIFIKASI DANA BERGULIR KABUPATEN KAMPAR”**.

1.2 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat mencapai sasaran yang diinginkan dengan benar dan tepat, maka penulis membatasi permasalahan ini antara pihak internal dengan pihak internal.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahannya sebagai berikut :

“Apakah Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar ?”

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sesuai permasalahan yang dirumuskan dalam melakukan penelitian ini, maka dapat diketahui tujuan dan manfaat penelitian, yaitu :

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya kompensasi yang diterima karyawan Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat bagi :

1. Bagi Perusahaan, Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi, sehingga bisa mendorong kinerja karyawan.
2. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan akan memperkaya teori-teori manajemen Sumber daya Manusia serta menjadi sumbangan pemikiran bagi penelitian lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam terhadap hal-hal yang belum terungkap dalam penelitian ini.
3. Bagi peneliti menjadi hal yang bermanfaat dalam memahami pentingnya kompensasi terhadap peningkatan kinerja serta untuk melengkapi tugas sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (SE) dilingkungan fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru-Riau, dan juga sebagai sumbangsih penulis pada almamater tercinta.

1.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan diantaranya :

TABEL. 1.4
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Metode penelitian	Hasil Penelitian
Sumarsid Aliansi Jurnal Manajemen dan Bisnis pada tahun 2013	Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Interior Design Jakarta	Populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 30 responden. Metode dalam pengujian data adalah uji validitas dan reabilitas. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif metode analisis yang digunakan adalah analisa koefisien korelasi, analisa koefisien determinasi, dan analisa pengujian hipotesis dengan uji T.	Hipotesa awal (H_0) ditolak dan hipotesa alternatif (H_a) diterima pada tingkat nyata (<i>Level of Significance</i>) sebesar 0,05 ini menunjukkan bahwa hipotesis yang penulis kemukakan bahwa diduga ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pusaka Interior Design Jakarta telah terbukti.
Mulyadi 2012	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Pustaka Jakarta	Sampel pada penelitian adalah para karyawan PT. Balai Pustaka (Persero) <i>Publishing and Security Printing</i> di Jakarta sebanyak 20 orang karyawan yang dipilih secara acak dari 30 orang karyawan yang ada, Analisis yang digunakan meliputi analisa regresi.	Pemberian kompensasi mempunyai hubungan positif yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berarti kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan terjadi kinerja karyawan dalam bentuk bonus, insentif, dan berupa tunjangan.
Agga Putra Samudra, 2014	Pengaruh Kompensasi Finansial	Sampel yang digunakan adalah karyawan tetap maka jumlah karyawan yang	Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial, kompensasi finansial

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap kinerja (Study kasus pada karyawan PT. BNI Jatim Cabang Malang)	menjadi sampel adalah 89 orang. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah : Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Inferensial (yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dan uji hipotesis)	langsung (x_1) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja (y). Sedangkan secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial langsung (x_1) dan kompensasi tidak langsung (x_2) terhadap kinerja (y) secara simultan terbukti atau dapat diterima.
--	--	--

1.6. Metode Penelitian

1.6.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Karyawan pada Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar, yang berlokasi di Jalan DI. Panjaitan No. 92 Bangkinang. Alasan penulis memilih lokasi penelitian tersebut adalah karena letak lokasi lebih dekat dengan rumah penulis.

1.6.2 Populasi dan Sampel

Menurut Lexy Maleong Populasi adalah sekelompok orang atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan dari Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar yang berjumlah 26 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi. Oleh karena itu penulis menggunakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

teknik total sampling dalam penulisan penelitian, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian.

1.6.3 Teknik Pengambilan Sampel

Adalah cara atau teknik tertentu dalam pengambilan sampel penelitian sehingga sampel tersebut sedapat mungkin mewakili populasi. Dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yang penulis gunakan adalah metode sensus.

1.6.4 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data pada penulisan penelitian biasanya menggunakan data *Kualitatif* dan data *Kuantitatif*, dimana data *Kualitatif* adalah data yang digambarkan dengan kata-kata yang dikumpulkan sedemikian rupa, data tersebut diklasifikasikan kedalam ketegoti-kategori berdasarkan persamaan dari jenis data tersebut., kemudian data tersebut diuraikan, dihubungkan dan diperbandingkan antara satu data dengan yang lainnya, sehingga diperoleh gambaran utuh tentang masalah yang diteliti.

Sedangkan data *Kuantitatif* merupakan data-data berupa angka yang terkumpul melalui angket disusun dalam bentuk tabel-tabel berfrekwensi dan persentasi kemudian aspek-aspek yang terdapat dalam tabel tersebut dan dibandingkan atau interpersentasikan sehingga diperoleh pemahaman yang luas dari tabel tersebut. Dan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan data *kuantitatif*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Sumber Data

Sumber data yang penulis ambil adalah sebagai berikut :

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dilokasi penelitian melalui hasil wawancara langsung dan penyebaran angket atau kuesioner yang jawabannya membantu penulis dalam penelitian ini.
- b. Data Sekunder, yaitu: data yang diperoleh dari Tim Verifikasi Dana bergulir kabupaten kampar dari tahun 2012 s/d tahun 2016 yaitu data tentang jumlah karyawan, jumlah pemberian kompensasi dan laporan-laporan dari berbagai sumber yang ada kaitannya dengan kompensasi dan kinerja karyawan.

1.6.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara.

1. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang bersangkutan dengan masalah kepada responden dengan tujuan memperoleh data-data yang mendukung dalam penelitian ini.
2. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung kepada pejabat yang berwenang yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis teliti.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.6.6 Identifikasi dan Operasional variabel

Berdasarkan uraian dan teori yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini terdiri dari satu variabel tentang kompensasi dan kinerja karyawan, faktor-faktor kompensasi dan kinerja dalam penelitian ini dipengaruhi oleh indikator sebagai berikut :

1. Kompensasi adalah sebagai balasan jasa yang diterima karyawan berupa gaji, tunjangan, manfaat dan fasilitas atau pelayanan dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap atas pekerjaan atau jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Indikatornya adalah : Gaji, Tunjangan, Fasilitas, dan Insentif.
2. Kinerja Karyawan adalah kemampuan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tercapainya standar keberhasilan yang ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan *Job descriptions* yang diberikan. Indikatornya adalah : Tujuan, Motiv, Sarana, Kompensasi, kesempatan, Standar dan Umpan Balik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TABEL.1.5

Identifikasi dan Operasionalisasi variabel

No	Variabel	Konsep Teori	Indikator
1.	Kompensasi	Kompensasi adalah sebagai balasan jasa yang diterima karyawan berupa gaji, tunjangan, manfaat dan fasilitas atau pelayanan dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap atas pekerjaan atau jasa yang diberikannya kepada perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif 4. Fasilitas
2..	Kinerja	Kinerja Karyawan adalah kemampuan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tercapainya standar keberhasilan yang ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan <i>Job descriptions</i> yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Motif 3. Sarana 4. Kompetensi 5. Kesempatan 6. Standart 7. Umpan Balik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.6.7 Analisi Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisa data dengan metode *deskriptif* yaitu data yang diperoleh dari perusahaan di kumpulkan, dipilah-pilah, kemudian disajikan ke dalam bentuk tabel dan diuraikan serta menghubungkannya dengan teori yang mendukung didalam pembahasan dan diambil kesimpulannya.

Dengan menggunakan *Skala Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi *Sub Variabel*, kemudian *Sub Variabel* dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen yang berupa pertanyaan yang perlu dijawab oleh responden. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut :⁸

- | | |
|-----------------|------------------------|
| a. Sangat Baik | : Diberi nilai bobot 5 |
| b. Baik | : Diberi nilai bobot 4 |
| c. Sedang | : Diberi nilai bobot 3 |
| d. Buruk | : Diberi nilai bobot 2 |
| e. Buruk Sekali | : Diberi nilai bobot 1 |

⁸ Riduan;Sunarto, *Pengantar Statistik Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*,(Bandung: Alfabeta,2007), hlm. 21

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kemudiandilanjutkan dengan analisis dengan menggunakan persamaan umum regresi linear sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
 a = Konstanta
 b = Slope Grafik
 X = Kompensasi

Selain itu, untuk menghitung nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut :⁹

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Korelasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

⁹ Sugiono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 261

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dimana :

n = Banyaknya Pasangan data X dan Y

Σx = Total Jumlah dari Variabel X

Σy = Total Jumlah dari Variabel Y

Σx^2 = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel X

Σy^2 = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel Y

Σxy = Hasil Perkalian dari Total Jumlah Variabel X dan Variabel Y

Setelah nilai r diketahui, selanjutnya adalah mencari koefisien determinasi yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r^2), yang disebut koefisien penentu.

Dan merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besarnyaumbangan variabel X, yang mempunyai pengaruh terhadap variasi (naik-turunnya) nilai variabel Y.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera dibawah ini : ¹⁰

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,779	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Kuatnya hubungan antara variabel yang dihasilkan dari analisis korelasi dapat diketahui berdasarkan besar kecilnya koefisien korelasi yang harganya antara minue

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 231

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

satu (-1) s/d plus 1 (+1). Koefisien korelasi yang mendekati minus 1 atau plus 1, berarti hubungan variabel tersebut sempurna negatif atau sempurna positif. Bila koefisien korelasi (r) tinggi, pada umumnya koefisien regresi (b) juga tinggi, sehingga daya prediktifnya akan tinggi. Bila koefisien korelasi minus (-) maka pada umumnya koefisien regresi juga minus (-) dan begitu juga sebaliknya. Jadi antara korelasi dan regresi terdapat hubungan yang fungsional sebagai alat untuk analisis.¹¹

1.7 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari lima bab dengan perincian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, peneliti terdahulu, metode penelitian, dan sistematika penulisan. Adapun yang dibicarakan dalam bab ini adalah persoalan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar.

BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Dalam bab ini memberikan tinjauan umum tentang sejarah singkat dan berkembangnya perusahaan Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar beserta struktur organisasi perusahaan tersebut yang berlokasi di Jln. DI. Panjaitan No. 92 Bangkinang

¹¹ *ibid.*, hlm. 260

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan diuraikan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian yang penulis lakukan, yang isinya mengenai teori-teori yang mendukung dan berkaitan dengan penelitian, telaah pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab yang berisikan tentang analisa dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan dan saran-saran yang mungkin berguna bagi pimpinan perusahaan atau manajer personalia dimasa yang akan datang.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II**GAMBARAN UMUM****TIM VERIFIKASI DANA BERGULIR KABUPATEN KAMPAR****2.1. Sejarah Singkat Dana Bergulir Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar**

Pada tahun 1997 Indonesia dilanda krisis moneter, semenjak itu sampai sekarang kondisi ekonomipun masih belum juga pulih. Berbagai upaya Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah untuk memulihkan perekonomian Bangsa Indonesia. Pada Pemerintah Daerah khususnya Pemerintah Kabupaten Kampar melakukan salah satu upaya untuk meningkatkan ekonomi masyarakatnya dari krisis ekonomi yang melanda yang disebut dengan Program Ekonomi Kerakyatan.

Dengan adanya program ekonomi kerakyatan ini diharapkan dapat memberdayakan masyarakat dalam memanfaatkan sumber daya alam yang ada sehingga bergerak sektor riil, yang ada pada giliran bergerak roda perekonomian di suatu daerah.

Dalam mengimplementasikan program ekonomi yang berbasis kerakyatan ini, Pemerintah Kabupaten Kampar pada tahun 2002 telah mengalokasikan Dana Bergulir (*revolving fund*) pada APBD Kabupaten Kampar guna digulirkan pada masyarakat melalui lembaga keuangan yaitu PD. BPR Sarimadu sebesar Rp. 40.000.000.000,00 (Empat Puluh Milyar Rupiah) dan pada tahun 2003 sebesar Rp. 125.000.000.000,00

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(Seratus Dua Puluh Lima Milyar Rupiah) sehingga total Dana Bergulir Kabupaten Kampar sejumlah Rp. 165.000.000.000,00 (Seratus Enam Puluh Lima Milyar Rupiah).

1. APBD Kabupaten Kampar tahun anggaran 2002, “Proyek Peningkatan dan Pengembangan Usaha Kecil Kabupaten Kampar” Pada Bagian Perekonomian Setda Kampar dengan alokasi dana sebesar Rp.40.000.000.000,00 (Empat Puluh Milyar Rupiah).
2. APBD Kabupaten Kampar tahun anggaran 2003 terdiri dari :
 - a. APBD murni “Proyek Peningkatan dan Penguatan Modal Usaha Golongan Ekonomi Lemah di Kabupaten Kampar” pada Bagian Perekonomian Setda Kabupaten Kampar (Sumber Dana DBH) sebesar Rp. 75.000.000.000,00 (Tujuh Puluh Lima Milyar Rupiah).
 - b. APBDABT “Proyek Peningkatan dan Penguatan Modal Usaha Penggolongan Ekonomi Lemah di Kabupaten Kampar” pada Bagian Perekonomian Setda Kabupaten Kampar (Sumber Dana DBH) sebesar Rp. 50.000.000.000,00 (Lima Puluh Milyar Rupiah).

2.2. Perjanjian Kerja Sama antara Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar dengan Bank PD.BPR Sarimadu

Dana dari Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar sebesar Rp.165.000.000.000,00(Seratus Enam Puluh Lima Milyar Rupiah) diatas telah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilakukan kerja sama dengan Bank PD. BPR Sarimadu yang tertuang dalam perjanjian kerja sama yaitu :

1. Perjanjian kerja sama dengan Pemda Kampar tahun 2002 Nomor : 500/EK/IX/2002/1053 dan Nomor : 316/DN-2/IX/2002, Tanggal 05 September 2002, Tentang Penyeluran Dana Proyek Peningkatan dan Pengembangan Usaha Kecil Kabupaten Kampar Tahun Anggaran 2002 sebesar Rp. 40.000.000.000,00 (Empat Puluh Milyar Rupiah). Sumber Dana tahun anggaran 2002 Rp. 40.000.000.000,00 (Empat Puluh Milyar Rupiah), mutasi awal pada Bank BPR. Ujung Batu tanggal 04 November 2002, secara keseluruhan pada bulan April tahun 2003.
2. Perjanjian kerjasama Tahun 2003 Nomor : 500/EK/VII/2003/875 dan Nomor : 387/MoU-PST/VII/2003, tanggal 01 Juli 2003, Tentang Pengelolaan dan Penyaluran Dana Bergulir untuk menunjang Ekonomi Kerakyatan di Kabupaten Kampar sebesar Rp. 75.000.000.000,00 (Tujuh Puluh Lima Milyar Rupiah) dan APBD ABT TA. 2003 dengan perjanjian kerja sama Nomor : 500/EK/XII/2003/2633 dan Nomor : 816/MoU/PST/XII/2003, Tanggal 17 Desember 2003 tentang Pengelolaan dan Penyaluran Dana Bergulir Anggaran Biaya Tambahan (ABT) Tahun Anggaran 2003 untuk menunjang Ekonomi Kerakyatan di Kabupaten Kampar sebesar Rp. 50.000.000.000,00 (Lima Puluh Milyar Rupiah).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan Sumber TA 2003 sebesar Rp. 125.000.000.000,00 (Seratus Dua Puluh Lima Milyar Rupiah), mutasi awal pada Bank PD.BPR Ujung Batu tanggal 04 Agustus 2003, Dana Pokok tersebut secara keseluruhan telah tersalur pada bulan September 2006.

Perjanjian tahun 2002 diatas telah dilakukan perpanjangan antara Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar dengan Bank PD. BPR Sarimadu (Penggantian nama dari Bank PD. BPR Ujung Batu), Nomor : 500/EK/VI/2006/3739 dan Nomor : 002/MoU-PST/VI/2006, tanggal 28 Juni 2006, tentang Pengelolaan dan Penyaluran Dana Bergulir Ekonomi Kerakyatan Kabupaten Kampar Sumber Dana Tahun anggaran 2002 sebesar Rp. 40.000.000.000,00 (Empat Puluh Milyar Rupiah). Pada tahun 2010 telah dilakukan perpanjangan kembali antara Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar dengan Bank PD. BPR Sarimadu Nomor : 500/ADM-EK/XI/2010/539 dan Nomor : 15/MoU-PST/2010 tanggal 31 Desember 2010, tentang Pengelolaan dan Penyaluran Dana Bergulir Ekonomi Kerakyatan Kabupaten Kampar Sumber Dana Tahun Anggaran 2002.

Sedangkan Sumber Dana Tahun Anggaran 2003 juga sudah dilakukan perpanjangan perjanjian kerja sama antara Pemda Kampar dengan Bank PD. BPR Sarimadu, Nomor : 500/EK/VI/2006/3740 dan Nomor : 003/MoU-PST/VI/2006, tanggal 28 Juni 2008, Tentang Pengelolaan dan Penyaluran Dana Bergulir Ekonomi Kerakyatan Kabupaten Kampar,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sumber dana tahun 2003 sebesar Rp. 125.000.000.000,00 (Seratus Dua Puluh Lima Milyar Rupiah). Selanjutnya pada tahun 2010 dilakukan perpanjangan kembali antara Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar dengan Bank PD. BPR Sarimadu Nomor : 500/ADM-EK/XII/2010/540 dan Nomor : 16/MoU-PST/VI/2010, tanggal 31 Desember 2010, Tentang Pengelolaan dan Penyaluran Dana Bergulir Ekonomi Kerakyatan Kabupaten Kampar Sumber Dana Tahun Anggaran 2003.

2.3. Tugas dan fungsi Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar

Demi terselenggaranya kegiatan Dana Bergulir di Kabupaten Kampar ini secara baik dan berkesinambungan maka diperlukan pengelolaan yang baik dan benar. Kegiatan ini berprinsip untuk mendukung Pengelolaan Kegiatan Dana Bergulir Program Ekonomi Kerakyatan Kabupaten Kampar. Untuk mengoptimalkan dan selektifnya pemberian dan pinjaman Dana Bergulir kepada masyarakat yang layak menerima, telah dibentuk Tim Verifikasi dan Tim Pembina Dana Bergulir Kabupaten Kampar Tahun 2012 melalui keputusan Bupati Kampar.

Tugas dan Fungsi Tim Verifikasi Kabupaten Kampar adalah sebagai berikut :

- a. Menerima proposal calon peminjam yang telah direkomendasikan oleh Desa/Badan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Membalas berkas calon peminjam yang telah direkomendasikan oleh Dinas/Badan terkait, dan membuat **Berita Acara** hasil pembahasan Tim Verifikasi Kabupaten, dengan keputusan :
 1. **Diterima**, apabila persyaratan lengkap dan usaha mendukung.
 2. **Diterima Bersyarat**, apabila salah satu diantara persyaratan belum lengkap dengan catatan usaha yang mendukung.
 3. **Ditolak**, dengan ketentuan usaha fiktif atau permohonan ganda.
- c. Bersama Dinas/Badan terkait melakukan penagihan dan penanganan terhadap pinjaman yang bermasalah.
- d. Melakukan monitoring, pembinaan dan pengawasan kegiatan dana bergulir.
- e. Bersama dengan Tim Teknis Dinas/Badan terkait dapat melakukan survey lapangan terhadap calon peminjam.
- f. Melakukan koordinasi aspek perencanaan, administrasi dan pengelolaan dana bergulir dengan Dinas/Badan terkait dalam rangka keterpaduan perencanaan pembangunan Program Ekonomi Kerakyatan Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4. Logo, Visi, Misi, dan Motto Dana Bergulir Pemerintahan Daerah Kabupaten Kampar

1. Logo



2. Visi

Visi dari Program Dana Bergulir Ekonomi Kerakyatan Kabupaten Kampar adalah :“ Untuk penguatan modal bagi masyarakat golongan ekonomi lemah pada sektor Pertanian, Perindustrian, Perdagangan, Jasa dan Koperasi pada sktor usaha mikro (Kecil) baik perorangan, berkelompok, maupun badan usaha yang berbadan hukum.”

3. Misi

Misi dari Program Dana Bergulir Ekonomi Kerakyatan Kabupaten Kampar adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Memberdayakan masyarakat dalam memanfaatkan sumber daya yang ada agar mampu meningkatkan kesejahteraan.
- b. Mewujudkan usaha mikro, usaha kecil dan koperasi yang mandiri dan tangguh sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat untuk mendukung peningkatan ekonomi daerah.
- c. Membuka lapangan kerja baru, mengembangkan serta meningkatkan produktivitas usaha sehingga dapat menyerap lebih banyak tenaga kerja.

4. Motto

Adapun Motto dari Program Dana Bergulir Ekonomi Kerakyatan Kabupaten Kampar mengacu pada “**Tri Sukses**” yaitu : Sukses Penyaluran, Sukses Sasaran, dan Sukses Pengembalian.

2.5. Aktivitas Dana Bergulir Pemerintahan Daerah Kampar

Adapun jenis pinjaman kegiatan Dana Bergulir Kabupaten Kampar ini adalah:

1. Modal Kerja

Kredit Modal Kerja adalah kredit yang diberikan kepada perorangan dan badan usaha untuk memenuhi kebutuhan aktiva lancar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. *Investasi*

Kredit Investasi adalah kredit yang diberikan kepada perorangan dan badan usaha untuk pengadaan kebutuhan aktiva tetap baik untuk usaha baru, perluasan, relokasi atau modernisasi usaha.

Sedangkan sektor usahanya adalah :

- a. Pertanian yang meliputi sektor : Tanaman Pangan dan Hortikultura, Perkebunan, Peternakan, dan Perikanan.
- b. Industri
- c. Perdagangan dan Jasa
- d. Koperasi

Pemberian kredit Dana Bergulir ini lebih diprioritaskan kepada skala Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM).

Usaha Mikro disini adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau Badan Usaha Perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro (memiliki kekayaan bersih maksimal Rp. 50.000.000,- tidak termasuk tanah dan bangunan; memiliki hasil penjualan tahunan maksimal RP. 300.000.000,-).

Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri dan dilakukan orang perorangan atau Badan Usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan (memiliki kekayaan bersih > Rp.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

50.000.000,- diluar tanah dan bangunan yang hasil penjualan tahunannya > Rp. 300.000.000,- s/d Rp.2.500.000.000,-).

Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan > Rp. 500 Juta - 10 M > 2,5 M – 50 M.

Agar terselenggara kegiatan Dana Bergulir Kabupaten Kampar secara baik dan berkesinambungan, maka diperlukan pengelolaan yang baik pula. Kegiatan ini berprinsip untuk mendukung pengelolaan Dana Bergulir Program Ekonomi Kerakyatan Kabupaten Kampar. Untuk mengoptimalkan dan selektifnya pemberian pinjaman dana bergulir kepada masyarakat yang layak menerima telah dibentuk Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar Tahun 2014 melalui keputusan Bupati Kampar.

Program Dana Bergulir Kabupaten Kampar sebagai sesuatu organisasi yang kegiatannya telah merumuskan aturan dan pembagian tugas wewenang dan tanggung jawab personil maupun bagian terkait yang secara bersama-sama menjalankan roda organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan dari struktur organisasi

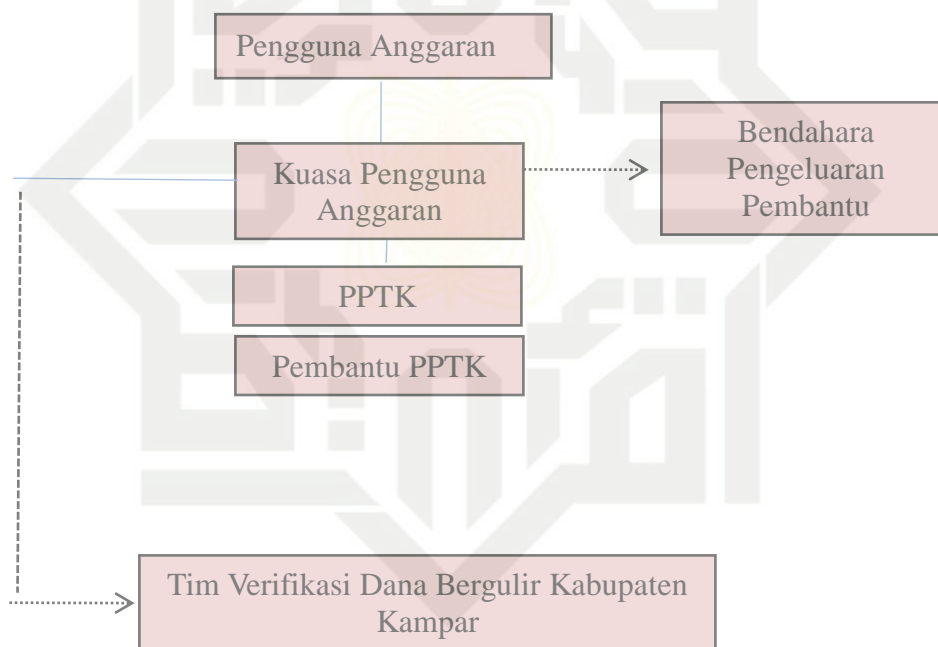
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

vertikal, dimana tugas berada pada satu tangan dan garis wewenang langsung dari pimpinan kepada bawahan.

2.6. Struktur Organisasi Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar

Struktur Organisasi pada Program Dana Bergulir dapat dilihat pada gambar berikut:



Keterangan:

- a) Pejabat pengguna Anggaran Adalah Sekretaris Daerah kabupaten Kampar.
- b) Pejabat Kuasa Pengguna Anggaran adalah Kepala Bagian Administrasi Perekonomian Sekretaris Daerah Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) Bendahara Pengeluaran Pembantu adalah Bendahara Pengeluaran Pembantu pada Bagian Administrasi Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar.
- d) Penjabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) yang ditunjuk oleh Kuasa Pengguna Anggaran, mempunyai tanggung jawab kepada Pengguna Anggaran atas pelaksanaan tugasnya. Adapun tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
 - Pertama*, mengendalikan pelaksanaan kegiatan,
 - Kedua*, melaporkan perkembangan pelaksanaan kegiatan, dan
 - Ketiga*, menyiapkan dokumen anggaran atas beban pengeluaran pelaksanaan kegiatan.
- e) Pembantu Pejabat Pelaksana Teknis Kerja Kegiatan dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kuasa Pengguna Anggaran melalui Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK), yang mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
 - 1) Menyiapkan laporan bulanan fisik dan keuangan pelaksanaan tugas serta kegiatan.
 - 2) Menerima dan menyiapkan laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pendamping.
 - 3) Membantu Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) melakukan kegiatan baik administrasi, fisik dan keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan bertanggung jawab kepada Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) .

Program Dana Bergulir ini mempunyai *Organisasi Penyelenggara* yang terdiri dari beberapa Tim, diantaranya adalah:

I. Tim Verifikasi Kabupaten

1. Susunan dan keanggotaan Tim Verifikasi Kabupaten terdiri dari (SK Terlampir) :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ketua : Kepala Bagian Administrasi Perekonomian
Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar

Sekretaris :

Anggota :

- 1) Dinas Pertanian dan TPH Kabupaten Kampar
- 2) Dinas Peternakan Kabupaten Kampar
- 3) Dinas Perkebunan Kabupaten Kampar
- 4) Dinas Perikanan Kabupaten Kampar
- 5) Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Kampar
- 6) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kampar
- 7) Badan Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kampar
- 8) Bagian Administrasi perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar

2. Tugas dan Fungsi Tim Verifikasi Kabupaten

- a. Menerima proposal calon peminjam yang telah direkomendasikan oleh Desa/Kelurahan dan meneruskan ke Dinas/Badan terkait.
- b. Membahas berkas calon peminjam yang telah direkomendasikan oleh Badan/Dinas yang terkait dan membuat **berita acara** hasil pembahasan Tim Verifikasi Kabupaten, dengan memutuskan:
 1. **Diterima**, apabila persyaratan lengkap dan usaha mendukung.
 2. **Diterima Bersyarat**, apabila salah satu diantara persyaratan belum lengkap dengan catatan usaha mendukung.
 3. **Ditolak**, dengan ketentuan usaha fiktif atau permohonan ganda.
- c. Bersama Dinas/Badan terkait melakukan penagihan dan penganan terhadap peminjam yang bermasalah.
- d. Melakukan Monitoring, Pembina dan Pengawasan kegiatan Dana Bergulir.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Bersama dengan Tim Teknis Dinas/Badan terkait dapat melakukan survey lapangan terhadap calon peminjam.
- f. Melakukan koordinasi aspek perencanaan, administrasi dan pengelolaan Dana Bergulir dengan Dinas/Badan terkait dalam rangka keterpaduan perencanaan pembangunan Program Ekonomi Kerakyatan Kabupaten Kampar.

II. Sekretariat Tim Verifikasi Dana Bergulir

Keputusan Bupati Kampar Nomor : 500/Adm-EK/12/2014 tanggal 09 Januari 2014 tentang Pembentukan Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar (**SK terlampir**) dan Sekretariat Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar Tahun 2014.

Demi kelancaran kegiatan Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar, dapat dibentuk Sekretariat Tim yang mempunyai Tugas dan Fungsi yaitu:

1. Menerima proposal dari masyarakat dan memberi pelayanan tentang Kredit Dana Bergulir.
2. Melakukan penata usahaan (pembukuan/pencatatan, inventarisasi dan pelaporan) dokumen Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar.

III. Tim Teknis Dinas/Badan**A. Susunan Tim Teknis Dinas/Badan**

Pada penyusunan ini mengacu pada susunan dibawah ini ataupun disesuaikan dengan keadaan Dinas/Badan masing-masing, minimal yaitu:

Penanggung Jawab : Kepala Dinas/Badan
 Pembina Teknis :
 Ketua :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sekretaris :

Anggota :

Daftar nama-nama Tim Teknis Dinas/Badan ditetapkan oleh Kepala Dinas /Badan terkait.

B. Tugas dan Tanggung Jawab Tim Teknis Dinas/Badan

Tugas dan Tanggung Jawab Tim Teknis Dinas/Badan adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun petunjuk Teknis Dinas/Badan yang bersangkutan.
- b. Memberikan pelayanan informasi kepada masyarakat serta calon penerima pinjaman Dana Bergulir.
- c. Menerima berkas proposal calon peminjam dari Tim Verifikasi serta dapat bersama-sama melakukan survey ke lapangan.
- d. Mengeluarkan rekomendasi terhadap calon debitur penerima pinjaman Dana Bergulir.
- e. Meneruskan berkas permohonan calon peminjam yang sudah direkomendasikan dan direkapitulasi ke Bank PD. BPR Sarimadu melalui Tim Verifikasi Kabupaten Kampar.
- f. Melaksanakan pembinaan teknis dan pengawasan atas penyaluran dan pengembalian Dana Bergulir dari si peminjam (Debitur).
- g. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait.
- h. Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan Dana Bergulir pada Dinas/Badan yang terkait.
- i. Memberi laporan secara berkala kepada Bupati Kampar melalui Tim Verifikasi Dana Bergulir di Kabupaten Kampar.

IV. Bank Penyalur

Adapun tugas dan fungsi Bank Penyalur adalah:

- a. Menerima Dana dari Pemda Kampar berupa Dana Bergulir Ekonomi Kerakyatan berdasarkan perjanjian kerjasama.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Mengadministrasikan pinjaman Dana Bergulir Ekonomi Kerakyatan pada rekening Dana Bergulir Ekonomi Kerakyatan Kabupaten Kampar.
- c. Melakukan penandatanganan akad kredit dan mengansuransikan calon penerima pinjaman serta menyelesaikan klaim asuransi bagi debitur yang meninggal dunia.
- d. Menerima setoran angsuran baik pokok maupun jasa dan menampungnya dalam rekening pengembalian pinjaman.
- e. Menerima, menyimpan dan mengamankan berkas debitur serta mengembalikan surat-surat berharga yang merupakan jaminan (*borought*) dari peminjam setelah selesai pelunasan kredit.
- f. Membantu/mengirimkan laporan kepada Bupati Kampar dan tembusannya disampaikan kepada instansi, Dinas/Badan terkait dan Tim Verifikasi Kabupaten.
- g. Memberikan data kepada Dinas/Badan dan Tim Verifikasi apabila sewaktu-waktu diperlukan.

V. Tugas dan Fungsi Camat

Camat fungsi dan tugasnya ialah sebagai berikut:

1. Membantu mengawasi peminjam Dana Bergulir yang berada di daerahnya untuk kelancaran usaha dan pengembalian pinjaman.
2. Memberikan arahan kepada Lurah/Kepala Desa tentang sasaran ekonomi kerakyatan dan calon peminjam Dana Bergulir di wilayahnya.
3. Membantu membina calon peminjam Dana Bergulir.

VI. Tugas dan Fungsi Kepala Desa/Lurah

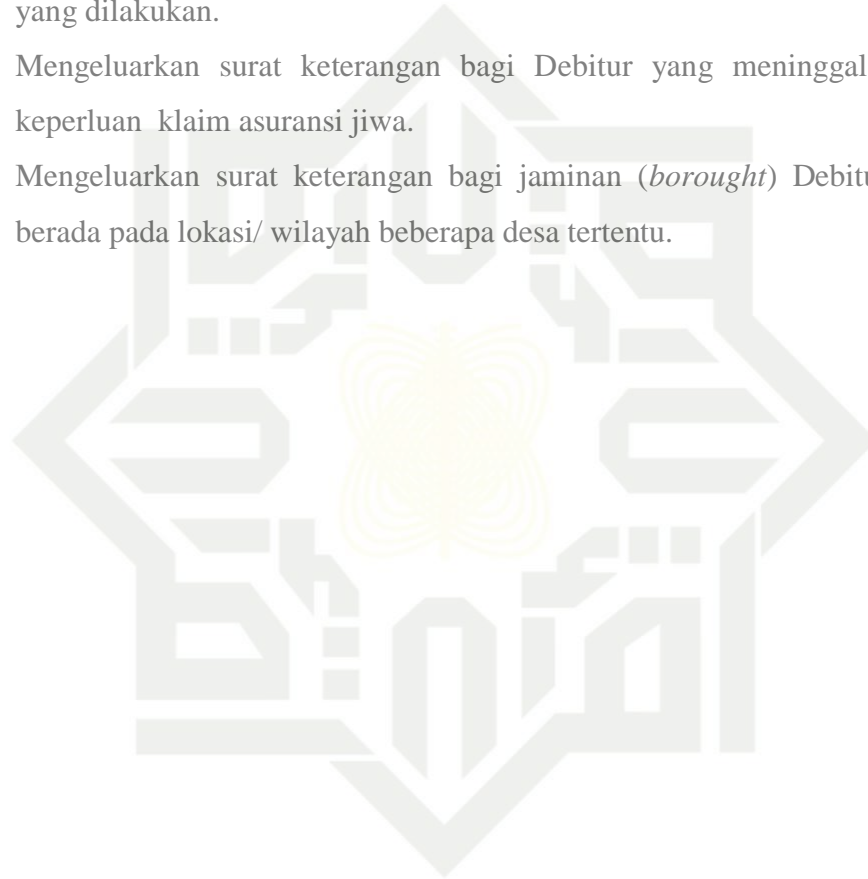
Kepala Desa/Lurah memiliki Fungsi dan Tugas Untuk:

1. Menyampaikan informasi kepada masyarakat tentang adanya kegiatan Dana Bergulir di Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Membantu mengawasi pengguna Dana Bergulir oleh masyarakat di Desa/Kelurahannya dan melaporkan bila ada hal-hal yang bersifat insidentil ke Dinas/Badan terkait atau ke Bank PD. BPR Sarimadu.
3. Memberikan rekomendasi kepada calon Debitur tentang kebenaran usaha yang dilakukan.
4. Mengeluarkan surat keterangan bagi Debitur yang meninggal dunia, keperluan klaim asuransi jiwa.
5. Mengeluarkan surat keterangan bagi jaminan (*borought*) Debitur yang berada pada lokasi/ wilayah beberapa desa tertentu.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

TELAAH PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

3.1. TELAAH PUSTAKA

3.1.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang diberikannya kepada perusahaan berupa gaji, tunjangan, insentif dan benefit. Dengan kata lain kompensasi termasuk pengembalian jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan berupa finansial seperti gaji, tunjangan, bonus, insentif, maupun non-finansial seperti fasilitas dan manfaat.¹²

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang.¹³

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau

¹² Nurmansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Untuk meraih keunggulan kompetitif perusahaan, (Pekanbaru: Unilak Press, 2010), hlm.209

¹³ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2007), hlm. 118

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang muka, cuti, dan lain-lain.¹⁴

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.¹⁵

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi dari karyawannya (sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar dari pada kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan).¹⁶

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun organisasi.¹⁷

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran

¹⁴ Ike Kusdya Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008) hlm. 146

¹⁵ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011), hlm. 239

¹⁶ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber daya manusia*, Edisi Pertama, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 159

¹⁷ Tani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, (Yogyakarta: BPFE, 2011), hlm. 155

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktifitas yang semakin tinggi.¹⁸

Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan kepada para karyawan sebagai balasan atau jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi, sesuatu yang diterima oleh seseorang karyawan sebagai balasan atas karya yang diberikannya kepada organisasi, pembayaran kepada seorang karyawan sebagai balasan atas kontribusinya kepada organisasi, pembayaran yang diberikan oleh organisasi/ perusahaan kepada seorang karyawan sebagai balasan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi/ perusahaan, penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi/ jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.¹⁹

Kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.²⁰

3.1.1.1 Indikator Kompensasi

Kompensasi adalah sebagai balas jasa yang diterima karyawan berupa gaji, tunjangan, manfaat dan fasilitas atau pelayanan dan sebagainya yang dapat dinilai

¹⁸ Danang Sunyato, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CAPS, (Yogyakarta: Center Academic Publishing Service, 2010), hlm.153

¹⁹ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm.269

²⁰ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Untuk bisnis yang kompetitif, (Yogyakarta: Gadjra Mada University press, 2006), hlm. 315

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap atas pekerjaan atau jasa yang diberikannya kepada perusahaan.

Komponen dari kompensasi adalah :

1. Gaji, adalah pendapatan yang diterima seseorang karyawan atas balas jasa yang diberikannya kepada perusahaan.
2. Tunjangan, adalah pendapatan tambahan selain gaji yang diterima seseorang karyawan, seperti tunjangan jabatan, tunjangan kendaraan, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, tunjangan telepon, tunjangan istri, tunjangan anak, dan lain sebagainya.
3. Fasilitas merupakan segala sesuatu yang diterima seorang karyawan untuk melancarkan pekerjaan, seperti : fasilitas perumahan, fasilitas kesehatan, fasilitas kendaraan, fasilitas makan siang, dan lain sebagainya.
4. Insentif adalah pendapatan tambahan yang diperoleh karena adanya perbedaan prestasi kerja.²¹

Jenkins, et. Al (1997) menunjukkan bahwa insentif finansial dapat mendorong kinerja karyawan lebih tinggi. Berdasarkan riset Jenkins, et Al. Tersebut ditemukan bahwa pengaruh insentif finansial kuantitas kinerja cukup baik ($r = 0,34$). Dari hasil riset ini dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat dimotivasi dengan uang.²²

²¹ Nurmansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Untuk meraih keunggulan kompetitif perusahaan, (Pekanbaru: Unilak Press, 2010), hlm.199

²² Fuad Mas'ud, *Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2002), hlm. 129

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil-hasil penilaian kinerja memberikan sebuah dasar untuk keputusan-keputusan rasional yang berkenaan dengan penyesuaian bayaran. Sebagian besar manajer yakin bahwa anda harus memberi imbalan atas kinerja pekerjaan yang luar biasa secara nyata dengan kenaikan bayaran.²³

Gaji dan upah merupakan bagian dari kompensasi-kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa kepada karyawannya. Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan jasa, gaji dan upah merupakan komponen biaya yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Perusahaan yang tergolong modern saat ini banyak mengaitkan antara gaji dengan kinerja, gaji yang diberikan kepada karyawan tergantung seberapa besar kinerja yang diberikan kepada perusahaan, itu sebabnya gaji antara karyawan yang satu dengan yang lainnya berbeda-beda.²⁴

Dari uraian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa upah buruh murah dapat meningkatkan daya saing dan efisiensi dalam perusahaan adalah tidak benar. Hal ini disebabkan daya saing perusahaan berdasarkan keunggulan komparatif sudah tidak dapat dipertahankan lagi di era modern. Disamping itu, upah buruh murah yang menghasilkan efisiensi menyimpan masalah yang besar seperti rendahnya keterampilan buruh, motivasi dan komitmen serta mendorong para buruh untuk

²³ R. Wayne Mondy, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Penerbit: Erlangga, 2008), hlm.258

²⁴ Moehariono, *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi pertama, (Jakarta: Rajawali Press, 2012), hlm. 253

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melakukan protes baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini tentu akan merugikan dan membahayakan kelangsungan hidup perusahaan.²⁵

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, kompensasi mengandung pengertian yang sangat luas. Program kompensasi (balas jasa) harus mempunyai sifat wajar/adil dan layak dilihat dari kemampuan organisasi, serta dengan memperhatikan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus dilakukan dengan sebaik-baiknya agar kompensasi itu bisa mempengaruhi kinerja karyawan dengan meningkatkan kualitas dan produktifitasnya supaya tujuan perusahaan tercapai.

3.1.1.2 Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi yang berarti penghargaan/ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk pemberian upah/gaji sebagai akibat dari pengangkatannya menjadi tenaga kerja sebuah organisasi/perusahaan. Penghargaan atau ganjaran sebagai kompensasi harus dibedakan jenis-jenisnya sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung (*Direct compensation*)

Kompensasi langsung adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.

2. Kompensasi tidak langsung (*Indirect compensation*)

²⁵ Fuad Mas'ud, *Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2002), hlm. 144

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya : THr, Tunjangan Hari Natal, dan lain-lain.

3. Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus. Disamping itu berarti insentif dapat pula diberikan dalam bentuk barang.²⁶

Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar, yaitu:

1. Kompensasi langsung (*Direct Compensation*)

Adalah : suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Sebagai contoh ; Upah/gaji insentif/bonus, tunjangan jabatan.

²⁶ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Untuk bisnis yang kompetitif, Yogyakarta: Gadjah Mada University press, 2006), hlm. 316

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

Adalah : pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upah meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya pemberian kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Sebagai contoh : Tunjangan Hari raya (THR), tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya, termasuk fasilitas-fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan.²⁷

Ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tidak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

a. Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

b. *Benefit* (keuntungan) dan pelayanan

²⁷ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber daya manusia*, Edisi Pertama, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 159

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Benefit adalah nilai keuntungan (*moneter*) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan, sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (*moneter*) langsung untuk pegawai yang tidak secara mudah ditentukan.²⁸

3.1.1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan Pemberian Kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalannya ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

²⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 85

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan akan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Sereikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku (seperti balas upah minimum pasal 88 ayat 1 UU No. 13/2003) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.²⁹

²⁹ Mahayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), hlm. 121

Berikut adalah tujuan organisasi memberikan kompensasi pada karyawannya :

1. Mendapatkan karyawan yang Berkualitas

Organisasi saling bersaing dipasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standart yang diminta dalam organisasi. Oleh karena itu, untuk menarik calon karyawan masuk dalam organisasi, organisasi harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dengan tingkat kompensasi organisasi lain.

2. Mempertahankan Karyawan yang Sudah Ada

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain dengan iming-iming gaji yang tinggi.

3. Adanya Keadilan

Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan. Dengan pengikatan pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabdikan karyawan pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Perubahan Sikap dan Perilaku

Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktifitas kerja. Perubahan-perubahan sikap dan perilaku ini tercermin dari rasa tanggung jawab, pengalaman kesetiaan pada perusahaan, serta motivasi dan prestasi yang meningkat dalam bekerja.

5. Efisiensi Biaya

Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah yang kompetitif, organisasi dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

6. Administrasi Legalitas

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah Undang-Undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan.³⁰

Tujuan diadakan pemberian kompensasi adalah :

1. Untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan, artinya bahwa dengan terjalinnya kerja sama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing.

³⁰ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008), hlm. 144

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Memberikan kepuasan kepada karyawan, artinya bahwa melalui kepuasan yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasi-prestasi yang terbaik.
3. Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, artinya agar karyawan bersemangat dalam bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.
4. Untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan
5. Dan lain-lain.³¹

3.1.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya Kompensasi, antara lain sebagai berikut :

- a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan), maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

- b. Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika

³¹ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 162

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktifitas Kerja Karyawan

Jika produktifitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, kalau produktifitas kerja buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya perusahaan tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya Hidup (*Cost of Living*)

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi, maka kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta semakin besar dari pada di Bandung, karena tingkat upah di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatanyang lebih tinnggi akan menerima gaji/kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar, karena seorang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/kompensasi jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta ketrampilannya lebih baik. Begitu juga sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

i. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *Full Employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (*Depresi*) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*Disqueshedun Employment*).

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah atau balas jasa semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengerjakannya tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan mudah dan resiko (finansial, kecelakaan) yang kecil, tingkat upah/kompensasi relatif rendah.³²

Faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan kompensasi

1. Pendidikan, Pengalaman, dan Tanggungan

Ketiga faktor tersebut harus mendapatkan perhatian. Bagaimanapun juga tingkat upah seorang sarjana dari yang belum sarjana harus dibedakan, demikian pula antara yang berpengalaman dengan yang belum berpengalaman. Khalayak umum sudah menganggap suatu keadilan bahwa pegawai yang mempunyai tanggungan keluarga besar mempunyai upah yang lebih besar dari kawan sekerjanya yang mempunyai tanggungan keluarga yang kecil.

2. Kemampuan Perusahaan

Faktor ini dalam merealisasikan keadilan dalam pembayaran upah belum berada dalam proporsi yang setepat-tepatnya. Jika perusahaan mengalami keuntungan, para pegawai perusahaan harus turut menikmatinya melalui kenaikan tingkat upah atau pembagian keuntungan dan sebaliknya.

³² Mahayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), hlm. 127

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Keadaan Ekonomi

Keadaan ekonomi atau ongkos hidup adalah salah satu faktor penting dalam realisasi keadilan dalam pemberian upah.

4. Kondisi-kondisi Pekerjaan

Orang yang bekerja di daerah terpencil atau dilingkungan yang berbahaya harus memperoleh upah yang lebih besar dari pada mereka yang bekerja di daerah yang ada tempat-tempat hiburan atau lingkungan pekerjaan yang tidak berbahaya.³³

Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat di pengaruhi oleh :

1. Adanya Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja adalah pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Sedangkan Penawaran tenaga kerja merupakan pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan Membayar

Bahwa ukuran besar/kecilnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang

³³ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Yogyakarta: CAPS, 2012), hlm. 157

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dimiliki perusahaan., dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

3. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-mena pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian, maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

4. Produktifitas Kerja atau Prestasi Kerja Karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

5. Biaya Hidup

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi. Sebagai contoh tingkat upah di daerah terpencil akan lebih kecil dibandingkan dengan tingkat upah di kota-kota besar.

6. Posisi atau Jabatan Karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar-kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat rintangan beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

7. Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pendidikan dan Pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

8. Sektor Pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat yang berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang ditetapkan perusahaan/organisasi serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkan kebijakan pemerintah dalam hal pemberian upah minimum bagi para karyawan.³⁴

3.1.2 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Performance* yang berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam batas waktu tertentu. Secara sederhana, kinerja dapat juga diartikan sebagai bagian kontribusi yang diberikan oleh suatu departemen/divisi dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.³⁵

³⁴ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 162

³⁵ Nurmansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, untuk meraih keunggulan kompetitif perusahaan., (Pekanbaru: Unilak Press Aksara, 2010), hlm. 177

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Pengertian kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁶

Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompensasi (bagaimana seseorang mencapainya).³⁷

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama.³⁸

Selain itu, pengertian kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, sasaran, tujuan, visi maupun misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat dapat

³⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 67

³⁷ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 228

³⁸ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hlm. 378



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukurannya, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.³⁹

Dalam buku Payaman J. Simajuntak kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja Perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam angka mewujudkan tujuan perusahaan manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor intern maupun ekstern organisasi.⁴⁰

3.1.2.1 Tujuan Manajemen Kinerja dan Penilaian Kinerja

Manajemen kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas pada karyawan, tim, hingga organisasi.⁴¹

³⁹ Moehersono, *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi pertama, (Jakarta: Rajawali Press, 2012), hlm. 95

⁴⁰ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kerja*, Fakultas Ekonomi, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2005), hlm. 79

⁴¹ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 82

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manajemen kinerja adalah proses menyeluruh untuk mengamati kinerja seseorang karyawan dalam hubungannya dengan persyaratan jabatan selama waktu tertentu (yakni : karyawan, menetapkan tujuan, memberikan bimbingan langsung tentang bagaimana melakukan pekerjaan, menyimpan dan mengakses informasi tentang kinerja) dan kemudian membuat penilaian tentang kinerja itu sendiri.⁴²

Beberapa alasan yang baik dikemukakan untuk menilai prestasi kerja, adalah sebagai berikut :

1. Penilaian prestasi kerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan promosi dan gaji. Penilaian prestasi kerja paling sering digunakan untuk kedua hal tersebut.
2. Penilaian prestasi kerja memberikan kesempatan baik bagi atasan maupun bawahan untuk bersama-sama meninjau hubungan kinerja diantara mereka dan mendapatkan tanggapan tentang prestasi kerja yang telah dicapainya.
3. Penilaian prestasi kerja juga dapat mengidentifikasi ketidak-efisienan yang mungkin timbul.

Kinerja yang baik harus mencakup kuantitas dan kualitas. Insentif finansial biasanya hanya akan berhasil dalam jangka pendek. Hal ini karena bila karyawan telah mendapatkan insentif finansial dalam jumlah tertentu, pada suatu saat tambahan insentif

⁴² Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, (Bandung: Elfabeta, 2012), hlm. 180

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

finansial tersebut tidak lagi menarik sehingga tidak dapat mendorong karya untuk bekerja dengan baik.

Tujuan manajemen kinerja dari satu organisasi berbagai macam, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Menerjemahkan dari Visi dan Misi organisasi ke dalam tujuan dan hasil yang jelas, mudah dipahami dan dapat diukur sehingga membantu keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan.
- b. Menyediakan informasi untuk menilai, mengelola dan meningkatkan keberhasilan kinerja keseluruhan organisasi.
- c. Mengubah paradigma dari orientasi pengendalian dan kepatuhan menjadi pendekatan strategik yang berkelanjutan kepada keberhasilan organisasi.
- d. Menyediakan manajemen kinerja yang lengkap dengan memasukkan ukuran-ukuran kualitas, biaya, ketepatan waktu, kepuasan stakeholders dan peningkatan keahlian pegawai.⁴³

Penilaian kinerja adalah salah satu alat motivasi paling ampuh yang tersedia bagi pemimpin atau manajer. Penilaian Kinerja memiliki tiga tujuan utama :

1. Untuk mengukur kinerja secara fair dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan. Ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapat imbalan

⁴³ Moehariono, *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi pertama, (Jakarta: Rajawali Press, 2012), hlm. 258

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.

2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik.
3. Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi. Semakin lama, setiap pekerjaan dalam organisasi menjadi semakin menantang dengan persyaratan-persyaratan baru. Seorang karyawan yang efektif kinerjanya saat ini belum terjamin akan efektif pula kinerjanya dimasa depan. Ia perlu diberi peluang berkembang dalam pekerjaannya dan dalam organisasi.⁴⁴

3.1.2.2 Indikator Kinerja

Berdasarkan para ahli diatas, kinerja berasal dari kata *Performance* yang mempunyai arti hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Indikator kinerja (*Performance Indicators*) kadang-kadang dapat dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*Performance Measure*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berhubungan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengolah data setelah kejadian.

⁴⁴ Marwansyah, *Manajemen Sumber daya manusia*, Edisi kedua, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 202

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Indikator kinerja dipakai untuk kegiatan yang hanya dapat ditetapkan secara kualitatif atau dasar perilaku yang dapat diamati, indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang harapan kedepan (*prospektif*) dari pada melihat kebelakang (*retrospektif*). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diamati.

Didalam buku ini, terdapat tujuh indikator kinerja, dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan (*goals*) dan motif (*motive*). Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

Kaitan antara ketujuh indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dicapai. Atas dasar arah itu, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan tersebut. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Kinerja individu dan organisasi akan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang akan diinginkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Motif

Motif merupakan pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, pengakuan, menetapkan tujuan yang menantang, menetapkan standar yang dijangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan, menyediakan sumberdaya yang diperlukan.

3. Sasaran

Sasaran atau alat merupakan sumberdaya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sasaran merupakan faktor penunjang untuk mencapai suatu tujuan. Tanpa itu, maka tugas atau pekerjaan tidak dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.

4. Kompensasi

Kompensasi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompensasi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Kompensasi yang dimiliki seseorang dapat mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Kesempatan

Kesempatan harus diberikan kepada seseorang agar mereka dapat menunjukkan prestasi kerjanya. Ada dua faktor yang menyebabkan kurangnya kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan mencapai kemampuan yang memenuhi syarat. Tugas memperoleh prioritas lebih tinggi, mendapatkan perhatian yang lebih banyak dan memanfaatkan waktu yang tersedia.

6. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah suatu tujuan dapat tercapai atau tidak. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan satu tujuan itu dapat tercapai. Kinerja seseorang dapat dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang telah ditentukan atau yang telah disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

7. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilakukan penilaian terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan.⁴⁵

3.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1964:484) yang merumuskan bahwa :

- *Human Performance* = *Ability* + *otivation*
- *Motivation* = *Attitude* + *Situation*
- *Ability* = *Knowledge* + *Skil*

a. Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemmpa potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge* + *Skil*). Artinya pegawai yang emiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dlam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawaai perlu ditempatkan pada ekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untu mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).⁴⁶

Menurut Armstrong dan baron (1998:16), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah antara lain :

⁴⁵ *Ibid.*, hlm.186

⁴⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 67

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Faktor Personal : ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh individu.
2. Faktor Kepemimpinan : ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan tim pimpinan (*Team Leader*).
3. Faktor Kelompok : ditentukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. Faktor Sistem : ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Faktor situasional : ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.⁴⁷

3.1.3. Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja

Kompensasi dengan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana perusahaan dan karyawan tersebut ialah saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan para karyawan yang smart, berskill kompetitif dan karyawan efisiensi yang handal dalam mencapai tujuan utamanya. Sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk membantu memenuhi kebutuhannya sebagai makhluk hidup, seperti kebutuhan tempat tinggal, kebutuhan makan, dan lain sebagainya.⁴⁸

Untuk itu, sudah sewajarnya bila suatu perusahaan memberi balas jasa berupa kompensasi terhadap karyawannya. Dan karyawanpun sudah seharusnya memberikan kemampuan kinerja terbaik terhadap perusahaan dimana tempat ia bekerja. Kemudian kompensasi yang perusahaan berikan haruslah sebanding dengan apa yang diberikan karyawan tersebut. Karena perusahaan harus bisa bersikap adil kepada semua karyawannya., sehingga para karyawan dapat memberikan prestasi terbaiknya untuk meningkatkan tujuan tertinggi perusahaan.⁴⁹

⁴⁷ Nurmansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Untuk meraih keunggulan kompetitif perusahaan, (Pekanbaru: Unilak Press, 2010), hlm.212

⁴⁸ Ninuk Muljani, *Kompensasi sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Makassar : Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 2002), hlm. 108

⁴⁹ *Ibid*, Hlm.122

3.2 HIPOTESIS

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penulis mencoba menetapkan suatu hipotesis sebagai berikut : Diduga kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam melakukan tugas yang dikerjakan.
2. Berdasarkan hasil analisis SPSS deskriptif diatas telah diketahui bahwa dengan sampel 26 Karyawan Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar dari frekuensi Kinerja (f) yaitu dengan frekuensi maksimumnya adalah 34.00 dan minimum 21.00 menghasilkan jarak/rentangan sebesar 13.00, sum 731.00, dengan rata-rata (mean) sebesar 28,1154 dengan angka simpangan baku/ standar deviasi 3,73445 dan dengan variance sebesar 13,946. Sedangkan frekuensi Kompensasi (x) dengan jumlah sampel (n) yang sama, yaitu : 26 orang sampel menghasilkan frekuensi maksimum sebesar 20.00 dan minimum 12.00 menghasilkan rentangan sebesar 8.00, sum sebesar 426.00, dengan rata-rata 16.3846, simpangan baku sebesar 2.96752 dan dengan variance sebesar 8,806.
3. Berdasarkan hasil analisis SPSS Korelasi diatas juga diketahui bahwa nilai $r = 0.739$ artinya besarnya hubungan korelasi antara Variabel X dan Variabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y adalah 0.739. hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Variabel X dan Variabel Y.

4. Dalam penelitian ini besarnya R Square (R^2) atau Koefisien Determinasi adalah $0.547 = 54.70\%$. Artinya besarnya pengaruh Variabel Kompensasi (X) terhadap Variabel Kinerja (Y) sebesar 54.70% dan sisanya sebesar 45.30% dipengaruhi oleh Variabel-Variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
5. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar ini diperkuat dengan hasil Uji t ternyata nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, atau $5,380 \geq 2,000$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya signifikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.2 SARAN-SARAN

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Untuk mencapai hasil kerja yang baik, pemimpin dan karyawan bersama-sama mendiskusikan setiap masalah pekerjaan. Hal ini untuk menghindari kesaahan dalam bekerja dan perusahaan perlu memberikan perhatian pada karyawan dengan memberikan kenaikan gaji secara bertahap, memberikan tunjangan hari raya, memberikan jaminan asuransi kesehatan, transportasi dan sebagainya sesuai masa kerjanya. Dengan perhatian tersebut maka karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.
2. Disarankan dimasa yang akan datang, pemberian kompensasi menjadi pertimbangan bagi pemimpin, agar pemberian kompensasi diberikan secara merata berdasarkan kinerja setiap karyawan sesuai dengan jabatan dan loyalitas kerja yang ditunjukkan, sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar.
3. Sehubungan dengan kompensasi Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar yang diterima selama ini, maka penelitian yang berhubungan dengan kinerja khususnya dapat dijadikan acuan dalam mengambil kebijakan perusahaan karena dari hasil penelitian bahwa dengan memberikan kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja.
4. Dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam penelitian berikutnya terutama mengenai kompensasi terhadap kinerja dengan mengembangkan variabel yang lebih luas dan bisa menambahkan variabel-variabel yang lainnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Bupati Kampar, Petunjuk *Pelaksanaan Dana Bergulir Program Ekonomi Kerakyatan Kabupaten Kampar*, Bangkinang, 2013
- Handoko, Tani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Yogyakarta: Penerbit BPFE, 2011
- Hasibuan, S.P. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007
- Irham, Fahmi, *Manajemen Kinerja*, Bandung: Alfabeta, 2013
- Julainsyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2013
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011
- Mas'ud, Fuad, *Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2002
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Bandung: Alfabeta, 2012
- Mathis, Robert L., Jackson, John, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesepuluh, Jakarta: salemba Empat, 2006
- Moeheriono, *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Pertama, Jakarta: Rajawali Press, 2012
- Mondy, weyne, R. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2008
- Mulyadi, *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan*, Jurnal Economicus, Vol.5 No.1, Jakarta: PT. Balai Pustaka, Maret 2012
- Nawwawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, untuk bisnis yang kompetitif, Yogyakarta: Gadjamada University Press, 2006
- Urmansyah, SR, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, untuk meraih keunggulan kompetitif perusahaan, Pekanbaru: Unilak Press, 2010
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Suatu Pengantar, Pekanbaru: Unilak Press, 2011



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Rachmawati, Kusdyah, Ike, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2008
- Riduwan, Sunarto, *Pengantar Statistik Untuk Penelitian, Sosial, Komunikasi, ekonomi daan Bisnis.*, Bandung: Alfabeta, 2007
- Samudra, Angga, Putra, Rahardjo, Kusdi, Mukzam, M.Djudi, *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.7, No.2. Malang: Januari 2014
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Reformasi Biokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung: PTT. Refika Aditama, 2011
- Simajuntak, PaayamanJ, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005
- Sofyandi, herman, *Manajemen Sumber Daya Manusiai*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008
- Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2013
- Sumarsid, *Pengaruh Pemberian Kompensasi Tehadap Kinerja Karyawan* di PT. Pusaka Interior Design, Jakarta: Aliansi Jurnal manajemen dan Bisnis, Vol. 8, Desember 2013
- Sunyoto, Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS (*Center Academic Publishing Service*), 2010
- Veithzal Rivai, *Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2008

UIN SUSKA RIAU

Lampiran 1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUSIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

TIM VERIFIKASI DANA BERGULR KABUPAEN KAMPAR

Keterangan :

- a. Sebelumnya saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan saudara dalam membantu penulis dengan mengisi kuesioner ini yang berguna untuk menyelesaikan karya tulis ilmiah ini.
- b. Saya berharap pertanyaan benar-benar dipilih sesuai dengan tanggapan saudara dengan kenyataan yang ada.

Identitas Diri

Nama :
Usia :
Pendidikan Terakhir :
Tabatan :
Lama Bekerja :

Petunjuk

Pilih salah satu jawaban yang dianggap benar sesuai pemikiran dan pendapat saudara dengan memberi tanda (X) pada masing-masing pertanyaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

A. KOMPENSASI

1. Apakah besar gaji yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup?
 - a. Tidak Sesuai
 - b. Kurang Sesuai
 - c. Sedang
 - d. Sesuai
 - e. Sangat Sesuai
2. Bagaimana tanggapan saudara dengan tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan?
 - a. Tidak Sesuai
 - b. Kurang Sesuai
 - c. Sedang
 - d. Sesuai
 - e. Sangat Sesuai
3. Menurut saudara, apakah pemberian insentif disesuaikan dengan kinerja karyawan?
 - a. Tidak Sesuai
 - b. Kurang Sesuai
 - c. Sedang
 - d. Sesuai
 - e. Sangat Sesuai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Bagaimana menurut saudara, fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan terhadap karyawan berdasarkan pangkat dan lama bekerja?

- a. Tidak Sesuai
- b. Kurang Sesuai
- c. Sedang
- d. Sesuai
- e. Sangat Sesuai

B. KINERJA

1. Menurut saudara, apakah tujuan perusahaan sudah tercapai sebagaimana mestinya?

- a. Tidak Sesuai
- b. Kurang Sesuai
- c. Sedang
- d. Sesuai
- e. Sangat Sesuai

2. Bagaimanakah motif (dorongan) yang diberikan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan?

- a. Tidak Baik
- b. Kurang Baik
- c. Sedang
- d. Baik
- e. Sangat Baik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bagaimana menurut saudara, apakah sarana yang sudah ada dapat dengan baik meningkatkan kinerja karyawan?
 - a. Tidak Sesuai
 - b. Kurang Sesuai
 - c. Sedang
 - d. Sesuai
 - e. Sangat Sesuai
4. Menurut saudara, apakah para karyawan memiliki kompensasi dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya?
 - a. Tidak Baik
 - b. Kurang Baik
 - c. Sedang
 - d. Baik
 - e. Sangat Baik
5. Apakah perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja?
 - a. Tidak Ada
 - b. Kurang Ada
 - c. Sedang
 - d. Ada
 - e. Sangat Ada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Apakah standar kerja yang ditetapkan perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
 - a. Tidak Sesuai
 - b. Kurang Sesuai
 - c. Sedang
 - d. Sesuai
 - e. Sangat Sesuai
7. Bagaimana menurut saudara umpan balik antara perusahaan dan karyawan?
 - a. Tidak Baik
 - b. Kurang Baik
 - c. Sedang
 - d. Baik
 - e. Sangat Baik

Lampiran 2

Responden	Umur	Pendidikan	Lama Bekerja	Kompensasi (X)				Total
				1	2	3	4	
1	53	S1	17	5	5	5	5	20
2	46	S1	7	5	5	5	5	20
3	53	D3	13	3	4	4	4	15
4	48	S1	6	5	5	4	5	19
5	53	S1	12	5	5	5	5	20
6	62	S1	17	5	5	4	4	18
7	34	SMA	8	3	3	3	3	12
8	24	D3	3	4	4	4	4	16
9	59	S1	16	5	4	4	4	17
10	26	S1	4	3	4	4	4	15
11	51	S1	12	5	4	4	4	17
12	27	SMA	4	4	4	5	5	18
13	58	S1	16	3	4	4	4	15
14	55	D3	17	5	5	5	5	20
15	41	S1	11	4	4	4	4	16
16	28	S1	3	3	3	3	3	12
17	19	SMK	2	3	4	3	4	14
18	59	S1	17	5	5	5	5	20
19	62	SMA	17	4	4	4	4	16
20	18	SMK	2	3	3	3	3	12
21	27	S1	4	3	3	3	3	12
22	29	D3	4	3	3	3	3	12
23	33	S1	4	4	4	5	5	18
24	59	S1	17	5	5	5	5	20
25	48	S1	12	5	4	5	5	19
26	28	SMA	3	3	3	3	4	13

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Responden	Umur	Pendidikan	Lama Bekerja	Kinerja (Y)							Total
				1	2	3	4	5	6	7	
1	53	S1	17	5	5	5	5	4	5	4	33
2	46	S1	7	5	5	4	5	4	4	4	31
3	53	D3	13	4	4	5	5	5	5	4	32
4	48	S1	6	5	5	4	5	5	4	4	32
5	53	S1	12	5	4	4	5	5	5	5	33
6	62	S1	17	5	4	5	5	4	4	3	30
7	34	SMA	8	3	3	3	3	3	3	3	21
8	24	D3	3	4	4	3	4	4	5	5	29
9	59	S1	16	4	5	3	4	5	3	3	27
10	26	S1	4	4	4	3	4	5	4	3	27
11	51	S1	12	4	3	3	3	4	3	3	23
12	27	SMA	4	5	3	4	5	4	4	3	28
13	58	S1	16	4	3	3	3	3	3	3	22
14	55	D3	17	5	4	5	5	4	5	5	33
15	41	S1	11	4	5	4	4	3	3	3	26
16	28	S1	3	3	3	3	3	5	4	4	25
17	19	SMK	2	4	4	3	3	5	5	3	27
18	59	S1	17	5	4	5	5	5	5	5	34
19	62	SMA	17	4	4	3	3	4	4	5	27
20	18	SMK	2	3	3	3	3	3	5	3	23
21	27	S1	4	3	3	3	3	5	4	4	25
22	29	D3	4	5	5	3	3	4	3	4	27
23	33	S1	4	3	3	3	5	5	3	4	26
24	59	S1	17	5	5	4	4	5	5	5	33
25	48	S1	12	4	4	5	5	4	3	4	29
26	28	SMA	3	4	4	5	3	4	4	4	28

Lampiran 3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Statistics

		KONPENSASI	KINERJA
N	Valid	26	26
	Missing	0	0

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
KINERJA	26	13,00	21,00	34,00	731,00	28,1154	3,73445	13,946
KONPENSASI	26	8,00	12,00	20,00	426,00	16,3846	2,96752	8,806
Valid N (listwise)	26							

KOMPENSASI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20,00	6	23,1	23,1	23,1
	19,00	2	7,7	7,7	30,8
	18,00	3	11,5	11,5	42,3
	17,00	2	7,7	7,7	50,0
	16,00	3	11,5	11,5	61,5
	15,00	3	11,5	11,5	73,1
	14,00	1	3,8	3,8	76,9
	13,00	1	3,8	3,8	80,8
	12,00	5	19,2	19,2	100,0
Total		26	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KINERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34,00	1	3,8	3,8	3,8
	33,00	4	15,4	15,4	19,2
	32,00	2	7,7	7,7	26,9
	31,00	1	3,8	3,8	30,8
	30,00	1	3,8	3,8	34,6
	29,00	2	7,7	7,7	42,3
	28,00	2	7,7	7,7	50,0
	27,00	5	19,2	19,2	69,2
	26,00	2	7,7	7,7	76,9
	25,00	2	7,7	7,7	84,6
	23,00	2	7,7	7,7	92,3
	22,00	1	3,8	3,8	96,2
	21,00	1	3,8	3,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Lampiran 3

UJI VALIDITAS DAN REABILITAS KOMPENSASI

Scale : ALL VARIABLEES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	26	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	26	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,942	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Gaji	4,0385	,91568	26
Tunjangan	4,0769	,74421	26
Fasilitas	4,0769	,79614	26
Insentif	4,1923	,74936	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gaji	12,3462	4,715	,818	,944
Tunjangan	12,3077	5,262	,876	,920
Fasilitas	12,3077	5,022	,883	,916
Insentif	12,1923	5,202	,890	,916

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI VALIDITAS DAN REABILITAS KERJA

Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	26	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	26	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,785	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Tujuan	4,1923	,74936	26
Motif	3,9615	,77360	26
Sarana	3,7692	,86291	26
Kompetensi	4,0385	,91568	26
Kesempatan	4,2692	,72430	26
Standart	4,0385	,82369	26
Umpan balik	3,8462	,78446	26

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Tujuan	23,9231	10,234	,657	,731
Motif	24,1538	11,015	,454	,768
Sarana	24,3462	9,995	,588	,742
Kompetensi	24,0769	9,594	,619	,734
Kesempatan	23,8462	11,895	,305	,793
Standart	24,0769	10,794	,457	,768
Umpan balik	24,2692	10,765	,499	,760

UJI VALIDITAS DA REABILITAS KINERJA

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 4
Correlations

Correlations		
	X	Y
X Pearson Correlation	1	,739**
Sig. (2-tailed)		,000
N	26	26
Y Pearson Correlation	,739**	1
Sig. (2-tailed)	,000	
N	26	26

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5

Regresi Linear

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	28,1154	3,73445	26
X	16,3846	2,96752	26

Correlations

		Y	X
Pearson Correlation	Y	1,000	,739
	X	,739	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000
	X	,000	.
N	Y	26	26
	X	26	26

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,547	,528	2,56621

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	190,603	1	190,603	28,943	,000 ^a
Residual	158,051	24	6,585		
Total	348,654	25			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,870	2,878		4,472	,000
	X	,930	,173	,739	5,380	,000

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

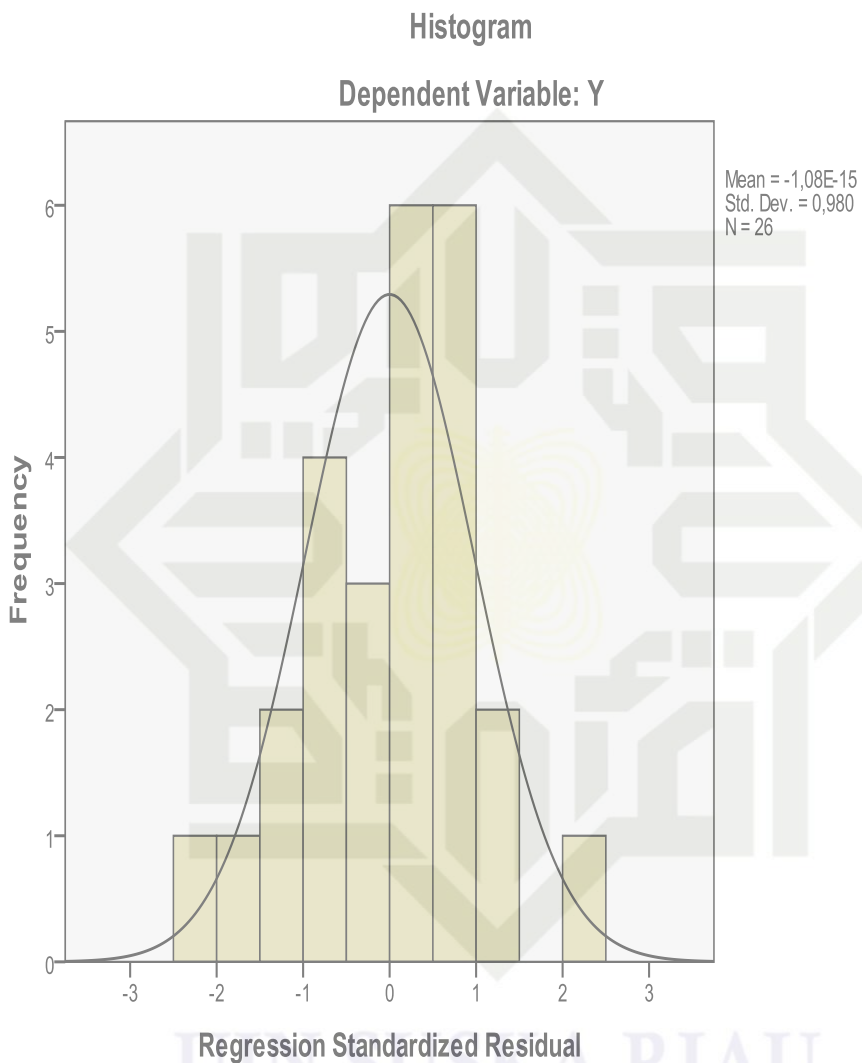
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	24,0356	31,4794	28,1154	2,76118	26
Std. Predicted Value	-1,478	1,218	,000	1,000	26
Standard Error of Predicted Value	,508	,910	,696	,152	26
Adjusted Predicted Value	23,6091	31,5314	28,0855	2,75700	26
Residual	-5,68798	5,17296	,00000	2,51437	26
Std. Residual	-2,216	2,016	,000	,980	26
Stud. Residual	-2,262	2,065	,006	1,014	26
Deleted Residual	-5,92610	5,42904	,02990	2,69183	26
Stud. Deleted Residual	-2,497	2,229	-,004	1,060	26
Mahal. Distance	,017	2,183	,962	,818	26
Cook's Distance	,000	,115	,035	,040	26
Centered Leverage Value	,001	,087	,038	,033	26

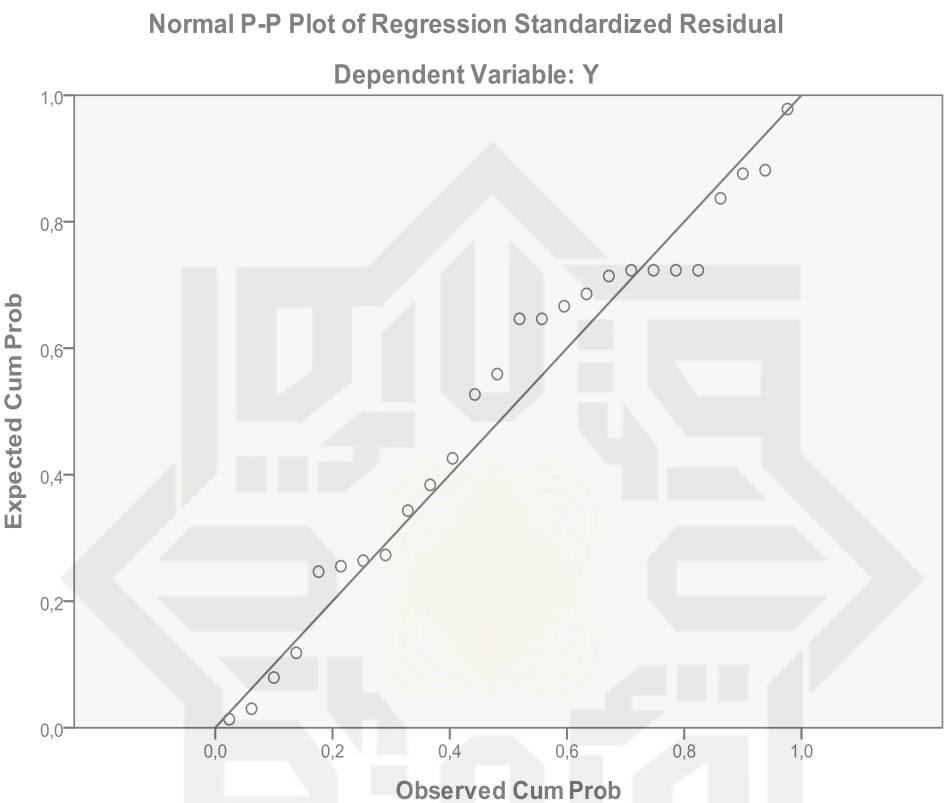
a. Dependent Variable: Y

Charts

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

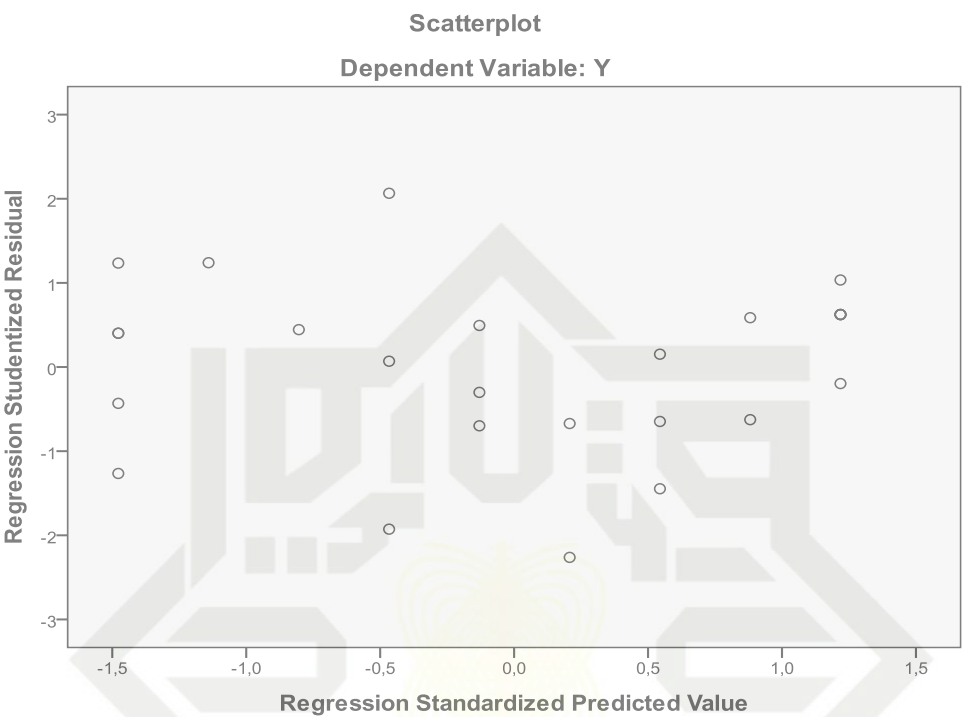
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



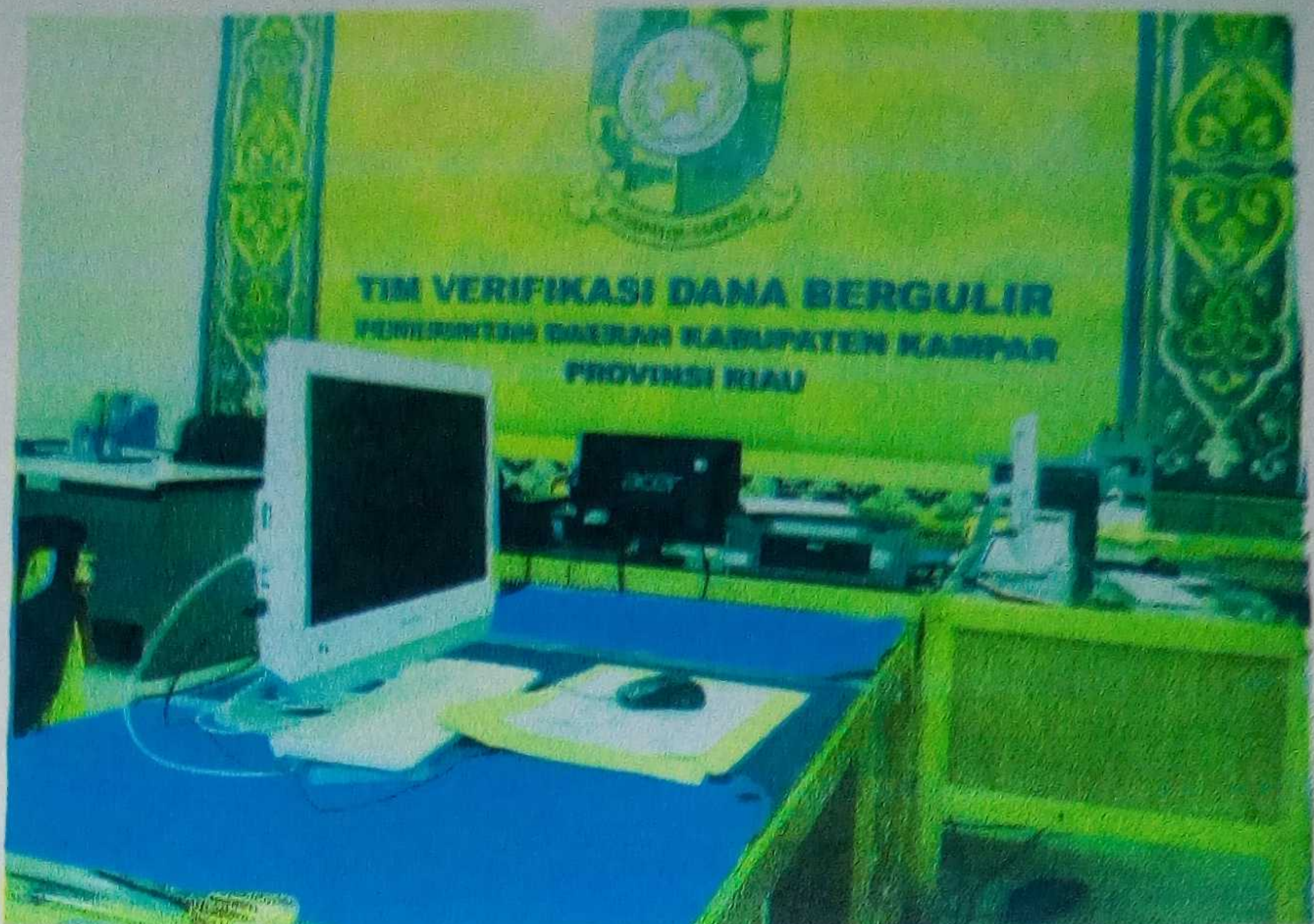


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DOKUMENTASI



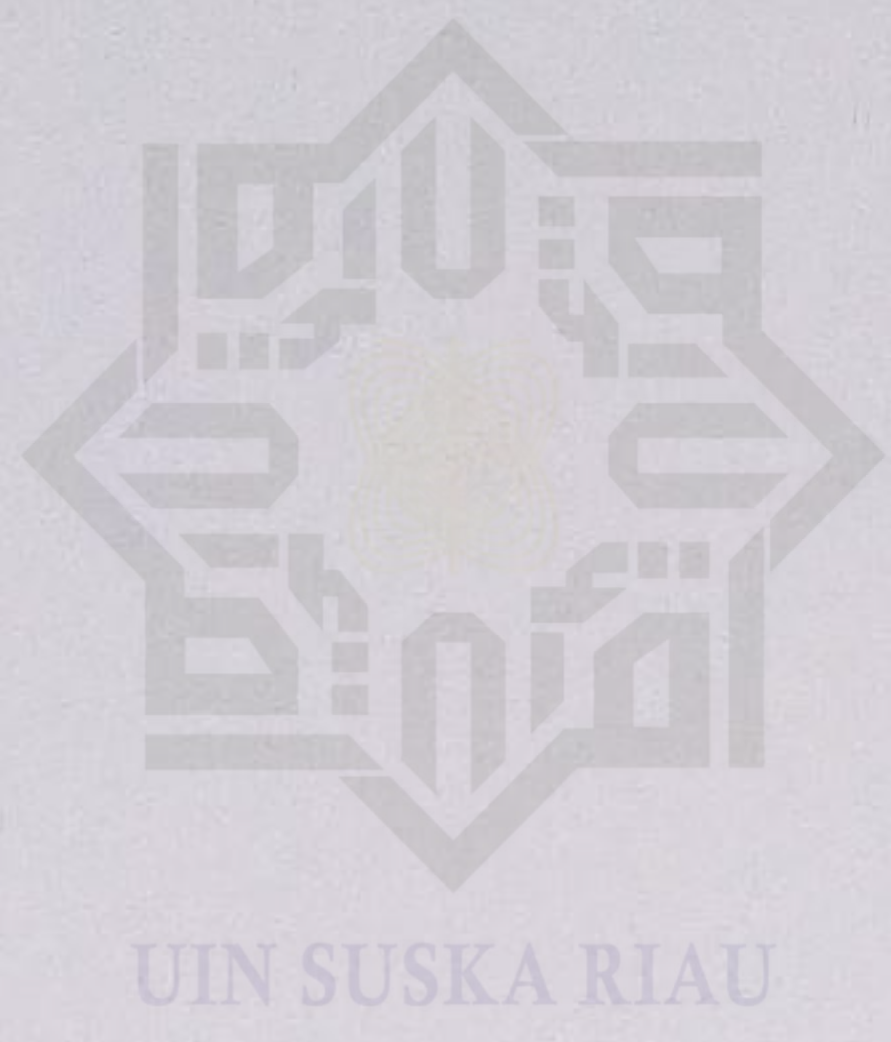
Gambar : Spanduk Organisasi Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar



Gambar : Program Dana Bergulir Kabupaten Kampar



Gambar : Penulis bersama Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : TATI SASRINA
NIM : 11325202631
Tempat/Tgl.Lahir : Lubuk Agung, 10 Oktober 1993
Jurusan/Semester : Ekonomi Syariah/ XIV
Alamat : Dusun III Lubuk Agung, Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar
Lulus Munaqasah : 16 Maret 2020
Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar

Dengan ini saya mengatakan bahwa :

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, maupun Doktor) baik di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kashim Riau maupun di peruruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing.
3. Dalam karya tuls ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis maupun dipublikasikan orang lain, kecuali secara tulisan dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudan hari terdapat penyimpangan maupun ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karea karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan nora yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekabaru, 20 Maret 2020
Yang Membuat Pernyataan

TATI SASRINA
NIM.11325202631

**PENGESAHAN
PERBAIKAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TIM VERIFIKASI DANA BERGULIR KABUPATEN KAMPAR*, yang ditulis oleh :

Nama : **TATI SASRINA**

NIM : 11325202631

Program Studi : Ekonomi syariah

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 20 Maret 2020 M

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua

Dr. Heri Sunandar, M.CL

Sekretaris

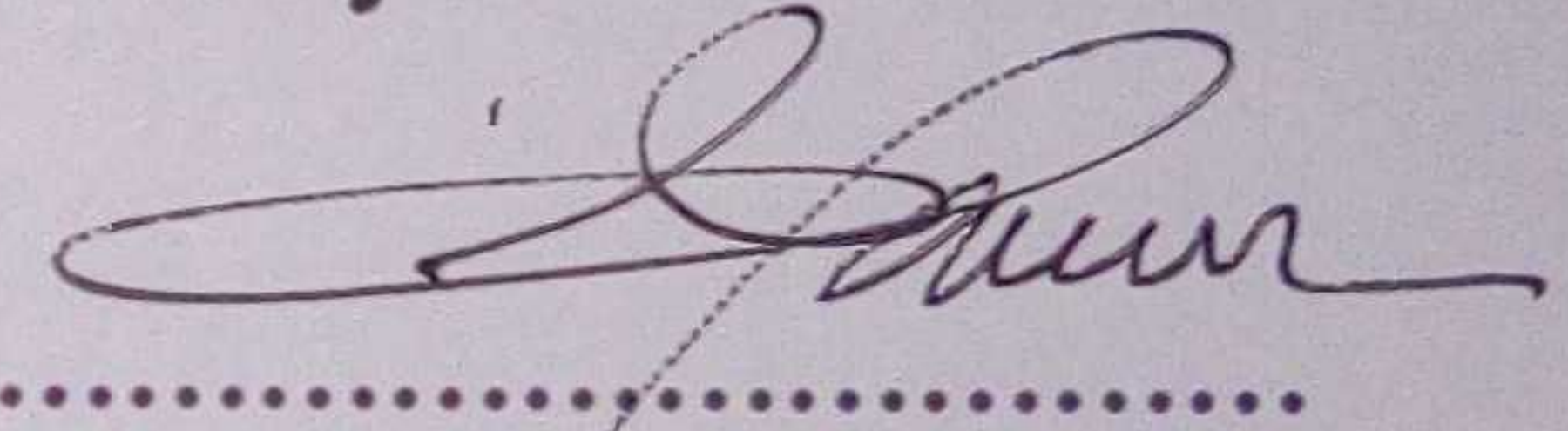
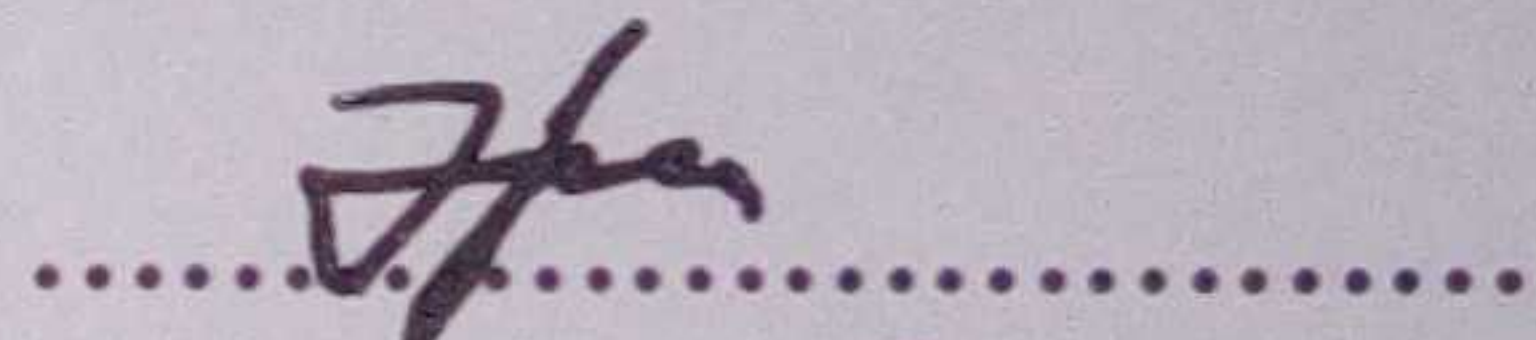
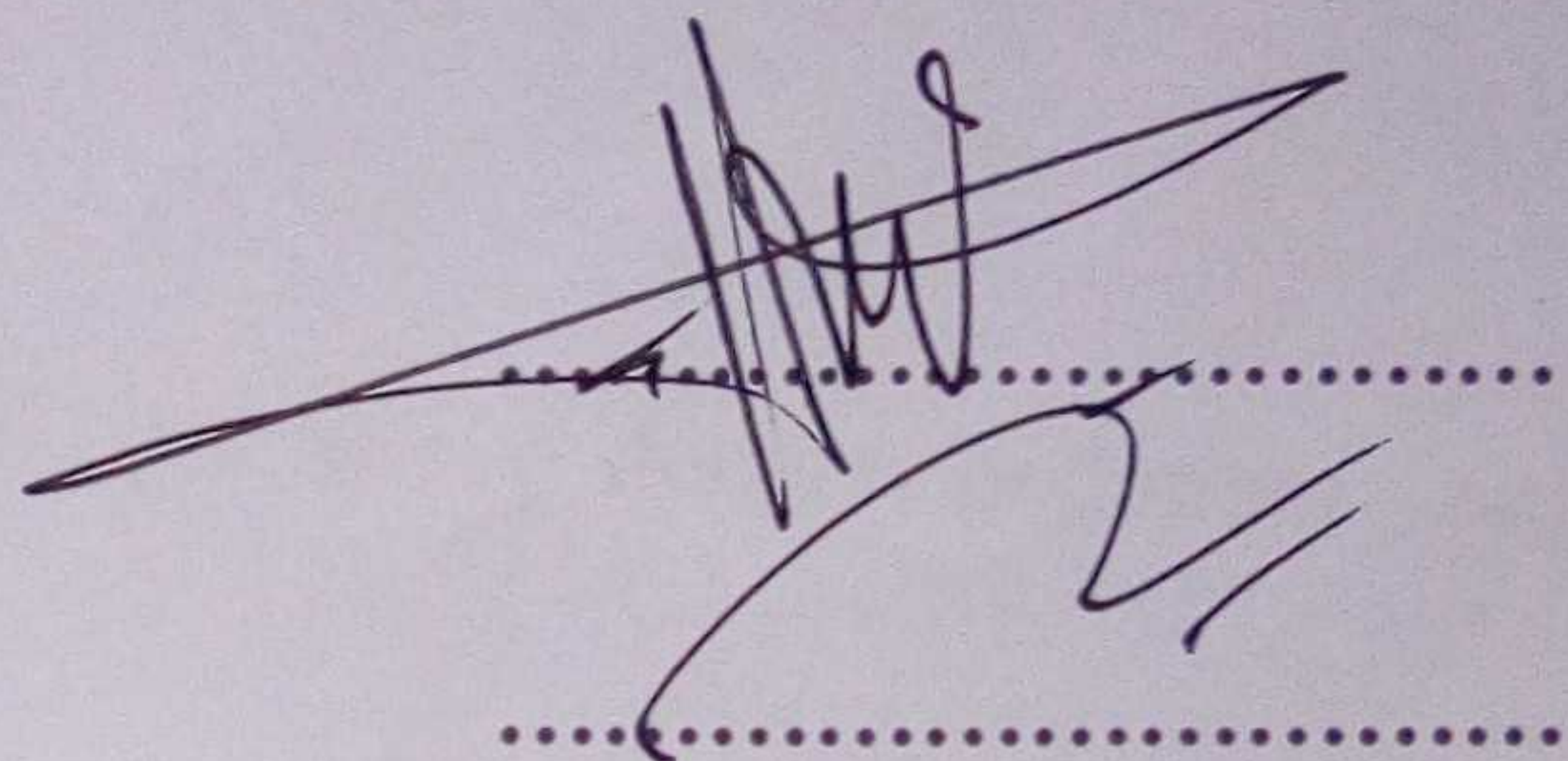
Afdhol Rinaldi, S.E., M.EC

Penguji I

Drs. Zainal Arifin, Ma

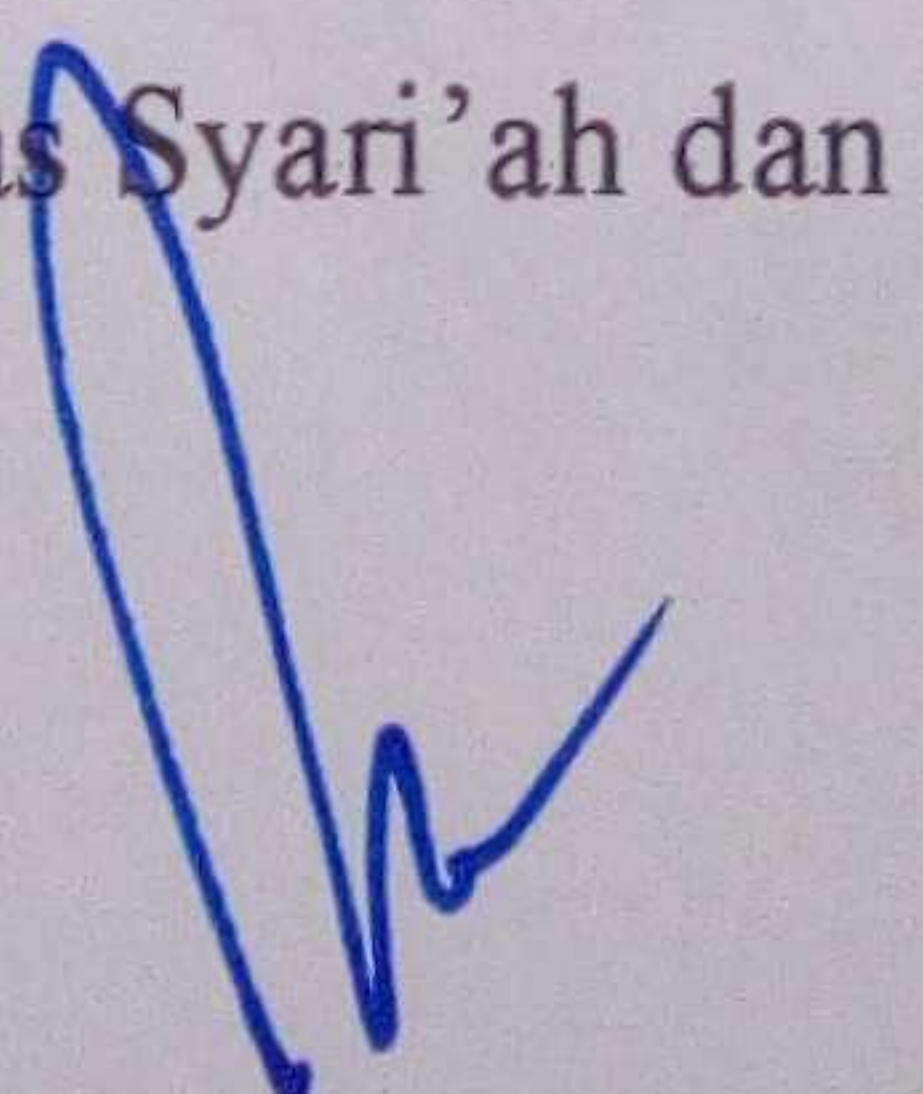
Penguji II

Bambang Hermanto, M.Ag



Mengetahui :

Ketua Sub Bagian Akademik Kemahasiswaan
Fakultas Syari'ah dan Hukum



Jalinus, S.Ag

NIP. 19750801 200701 1 023

JURNAL HUKUM ISLAM

مجلة الأحكام الشرعية

Journal For Islamic Law

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM 18 Simpang Baru, Panam Pekanbaru 28293

Po. Box 1004 Telp. (0761) 561645 Fax. (0761) 562052

www.jurnalhukumislam.com email. admin@jurnalhukumislam.com

HP. 081275158167 – 085213573669

SURAT KETERANGAN

Pengelola Jurnal Hukum Islam dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : TATI SASRINA

NIM : 11325202631

Jurusan : EKONOMI SYARIAH

Judul : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TIM VERIFIKASI DANA BERGULIR KABUPATEN KAMPAR

Pembimbing : Budi Azwar, S.E.,M. Ec

Nama tersebut diatas telah menyerahkan jurnal Skripsi sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Pekanbaru, 02 April 2020

An. Pimpinan Redaksi



M. Alpi Syahrin, SH., MH., CPL
NIP. 198804302019031010

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA

IJAZAH

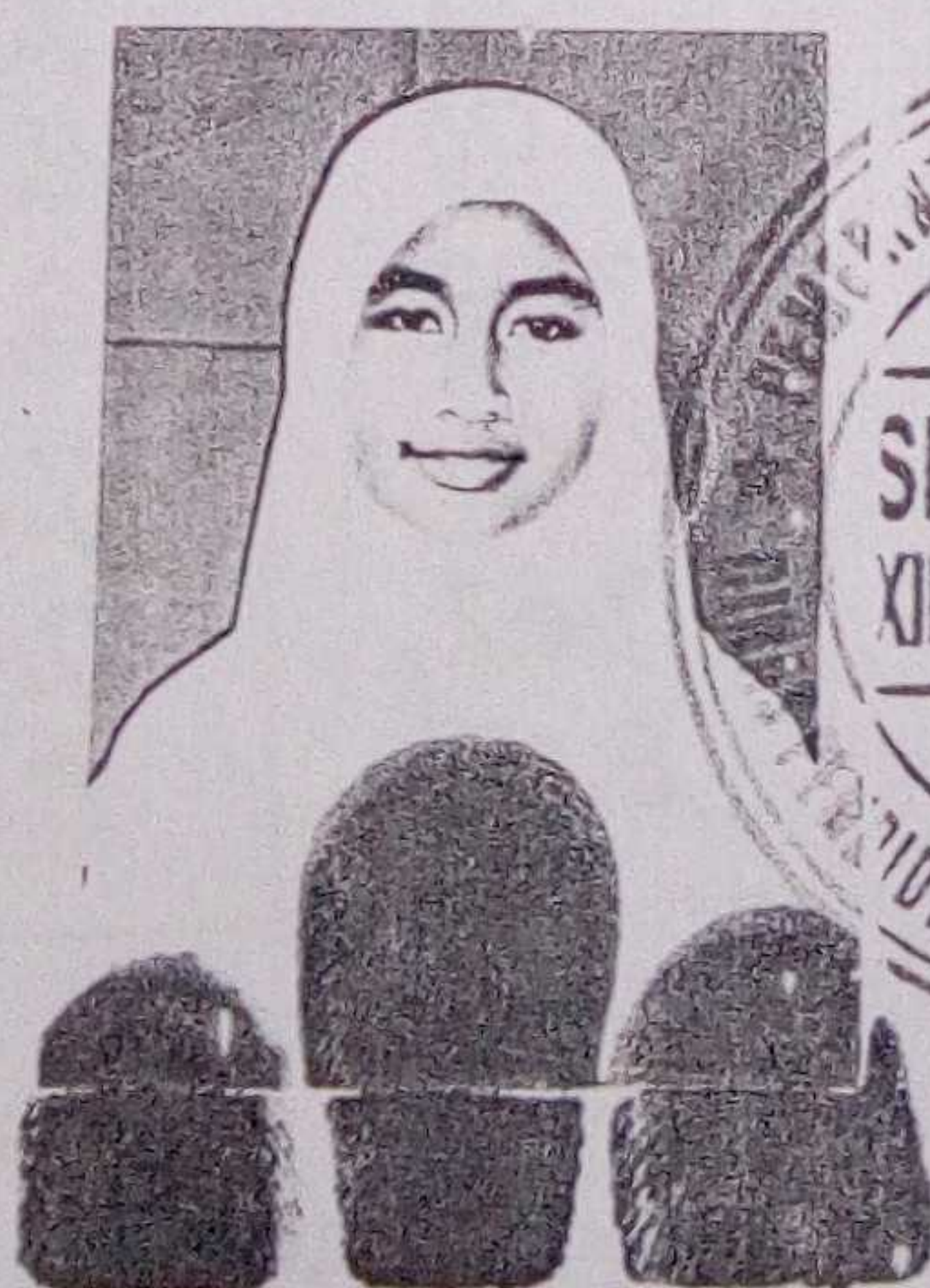
SEKOLAH MENENGAH ATAS
PROGRAM : ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
TAHUN PELAJARAN 2010/2011

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2
XIII Koto Kampar, Kampar menerangkan bahwa:

nama : TATI SASRINA
tempat dan tanggal lahir : Lubuk Agung, 10 Oktober 1993
nama orang tua : Idris
nomor induk : 0590
nomor peserta : 3-11-09-03-027-073-8

LULUS

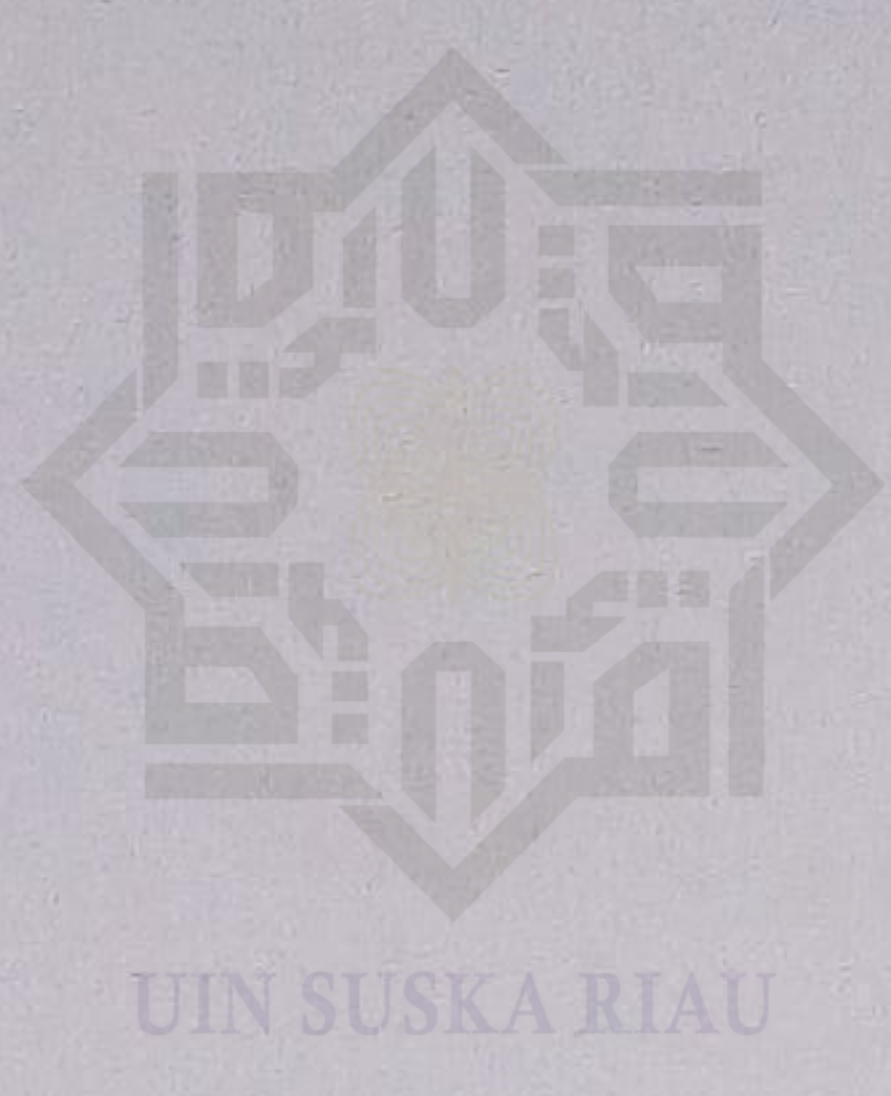
dari satuan pendidikan berdasarkan hasil Ujian Nasional dan Ujian Sekolah serta telah memenuhi seluruh kriteria sesuai dengan peraturan perundang-undangan.



Kampar, 16 Mei 2011
Kepala Sekolah,

AMAZAR, S.Pd
NIP. 19680101 199403 1 008

No. DN-09 Ma 0015504



SURAT PERNYATAAN SELESAI MENELITI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : TATI SASRINA
NIM : 11325202631
Tempat / Tanggal Lahir : Lubuk Agung, 10 Oktober 1993
Program Studi / Jurusan : Ekonomi Islam
Semester : 14
No HP : 0853-7605-5321
Alamat : Dusun III Lubuk Agung , Kecamatan XIII Koto Kampar, ,
Kabupaten Kampar.

Dengan ini menyatakan bahwa, saya benar telah selesai meneliti / melaksanakan riset pada :

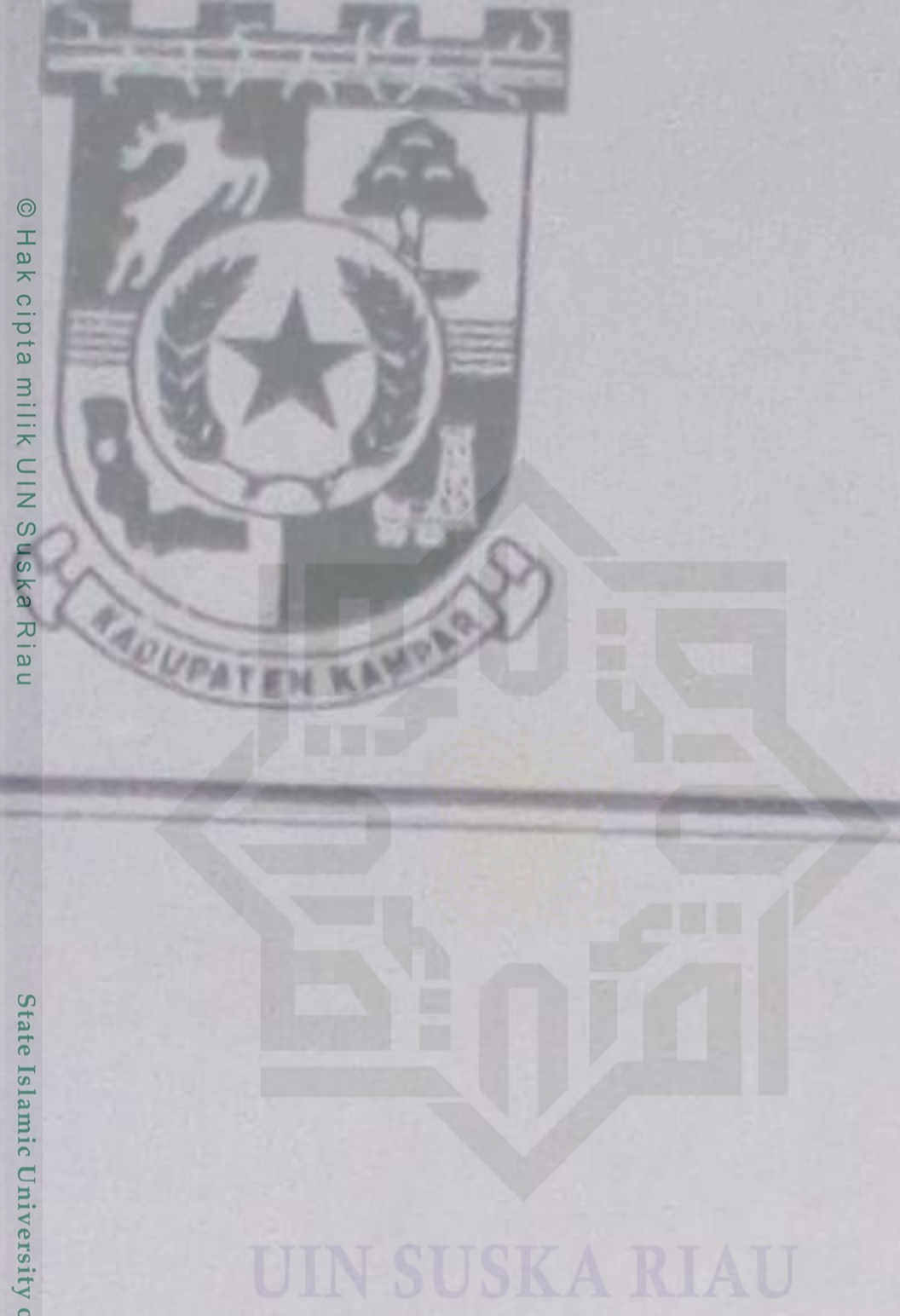
Nama Tempat Penelitian : Setda Bangkinang
Alamat : DI. Panjaitan No. 92 Bangkinang
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Tim
Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar
Waktu Penelitian : 01 Agustus s/d 30 September 2019

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan pembohongan / penipuan terhadap pernyataan saya ini, maka saya siap menerima segala resiko.

Pekanbaru, 20 Maret 2020

Yang menyatakan

TATI SASRINA
NIM. 11325202631



PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR
SEKRETARIAT DAERAH
JALAN LINGKAR (STA. 7 + 800) FAX. (0762) 20630
BANGKINANG

Kode Pos : 28412

Bangkinang, 28 Mei 2015

Nomor : 539/Adm-EK/DB/
Lampiran : -
Perihal : Konfirmasi Praktek Kerja Lapangan

Kepada Yth :
Sdr. Dekan Fakultas Syari'ah dan
Hukum UIN Sultan Syarif
Kasim Riau
di -
Pekanbaru

*Bismillahirrohmannirrohim
Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Berdasarkan Surat Nomor : Un.04/F.I/PP.009/3915/2015 Tanggal 7 Mei
2015 Perihal Permohonan untuk Magang kepada mahasiswa :

Nama : TATI SASRINA
NPM : 11325202631
Program Studi : Ekonomi Islam/Syariah dan Hukum
Pelaksanaan : 1 Juli s/d 31 Agustus 2015

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas dapat
kami terima untuk melaksanakan kerja praktik di Bagian Administrasi
Perekonomian Setda Kampar.

Atas Perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Kepala Bagian Administrasi Perekonomian


SUDIARTO
Pembina Tingkat I
NIP. 19631014 198603 1 004

PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU
Email : dpmpstp@riau.go.id

Kode Pos : 28126



032010

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/27982
T E N T A N G

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/7921/2019 Tanggal 30 September 2019**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- | | | |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama | : | TATI SASRINA |
| 2. NIM / KTP | : | 11325202631 |
| 3. Program Studi | : | EKONOMI SYARIAH |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | KAMPAR |
| 6. Judul Penelitian | : | PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TIM
VERFIKASI DAN BERGULIR KABUPATEN KAMPAR |
| 7. Lokasi Penelitian | : | SEKDA KABUPATEN KAMPAR |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 19 November 2019



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :
Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

**DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI RIAU**

Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
- ② Bupati Kampar
Up. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik di Bangkinang
3. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan



REKOMENDASI
Nomor : 070/BKBP/2020/158

Tentang

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar setelah membaca Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor : 503/DPMPSTSP/NON IZIN-RISET/27982 tanggal 19 November 2019, dengan ini memberi Rekomendasi /Izin Penelitian kepada:

- | | | |
|---------------------|---|---|
| 1. Nama | : | TATI SASRINA |
| 2. NIM | : | 11325202631 |
| 3. Universitas | : | UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUSKA RIAU |
| 4. Program Studi | : | EKONOMI SYARIAH |
| 5. Jenjang | : | S1 |
| 6. Alamat | : | KAMPAR |
| 7. Judul Penelitian | : | PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
TIM VERIFIKASI DAN BERGULIR KABUPATEN KAMPAR |
| 8. Lokasi | : | SEKDA KABUPATEN KAMPAR |

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan Penelitian yang menyimpang dari ketentuan dalam proposal yang telah ditetapkan atau yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan riset/prariset dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan penelitian/pengumpulan data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dikeluarkan.

Demikian rekomendasi ini diberikan, agar digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Riset ini dan terima kasih.

Dikeluarkan di Bangkinang
pada tanggal 14 Februari 2020

an. **KEPALA BADAN KESBANGPOL KAB. KAMPAR**
Kabid. Ideologi, Wawasan Kebangsaan
dan Karakter Bangsa,


ONNITA, SE
Penata Tk. I
NIP. 19661009 198803 2 003

Rekomendasi ini disampaikan Kepada Yth;

1. Sekretaris Daerah Kabupaten Kampar di Bangkinang.
2. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru.
3. Yang Bersangkutan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIODATA PENULIS



Penulis dilahirkan di Lubuk Agung pada tanggal 10 Oktober 1993. Penulis merupakan anak ke-lima dari enam bersaudara dari pasangan bapak Almarhum. Idris dan Ibu Nurdiana. Penulis menyelesaikan pendidikan di: SD Negeri 032 Lubuk Agung pada tahun 2005. MTS Syekh Ja'far Pulau Gadang tamat pada tahun 2008. SMAN 2 XII Koto Kampar dan tamat pada tahun 2011. Kemudian pada tahun 2011 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Riau (UR) melalui jalur

PBUD dan diterima sebagai mahasiswa jurusan D3 Akuntansi, Fakultas Ekonomi.

Pada semester 4 (2013), penulis ikut ujian Jalur SBNPTN gelombang 2 dan Alhamdulillah lulus pada pilihan kedua yaitu Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kashim Riau (UIN SUSKA RIAU). Lalu meninggalkan Universitas Riau tanpa sepengetahuan orang tua. Dan alhamdulillah pada semester 4 menjalankan pendidikan di Universitas baru (2015), orang tua dan keluarga dapat memaklumi alasan perpindahan penulis.

Selama masa perkuliahan, penulis aktif di berbagai organisasi diantaranya :

1. Himpunan Mahasiswa Desa Lubuk Agung (HIMAPELA) pada tahun 2011-2019.
2. Himpunan Mahasiswa Kampar (HIMAPEKA) pada tahun 2011-2017
3. Basic Muslimah Leadership Training (BMLT) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau tahun 2013-2015.
4. Kulyah Kerja Nyata (KKN) Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Desa Tanjung Rambutan Kec. Kampar Kab. Kampar pada tahun 2016.

Pada tanggal Maret 2020, Penulis berhasil menyelesaikan studi S1 fakultas Syari'ah dan Hukum dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Tim Verifikasi Dana Bergulir Kabupaten Kampar dengan predikat 3,24 sangat memuaskan dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi

(SE)